

بررسی عوامل مؤثر بر اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار

مریم امیدی نجف آبادی*

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

فرهاد لشگرآرا

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

آرزو خالقی

دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۴/۶/۱۸

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۲۵

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی عوامل مؤثر بر اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار می‌باشد که در سال ۱۳۹۲ صورت گرفته است. تحقیق از نوع کاربردی و روش آن توصیفی - همبستگی است. ابزار تحقیق، پرسشنامه می‌باشد. در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد اضطراب شغلی اسیپو (Osipow) و (HSE) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارشناسان (مهندسی) و اعضای فعال سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار بوده (N=۴۴۵) که تعداد ۱۴۹ نفر به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. به منظور بررسی روایی، ابزار تحقیق در اختیار کارشناسان قرار گرفت و برای سنجش پایایی نیز آزمون مقدماتی از طریق تکمیل ۳۰ پرسشنامه به عمل آمد و ضریب کرونباخ آلفا محاسبه گردید (۰/۷۵ - ۰/۹۱). تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با به کارگیری نرم افزار رایانه‌ای SPSS۱۷ صورت گرفت. بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام مشخص گردید که از میان متغیرهای مورد مطالعه سه متغیر مسئولیت، محیط فیزیکی و بار کاری نقش در مجموع ۴۶/۹ درصد از تغییرات واریانس اضطراب شغلی را تبیین کردند.

واژگان کلیدی: اضطراب، اضطراب شغلی، کارشناسان

* نویسنده‌ی مسئول مکاتبات: maryomidi@gmail.com

مقدمه

اضطراب (تنیدگی) بخش اجتناب ناپذیر و ضروری زندگی است (Kittrell Chitty, 2005). یک پدیده فراگیر و تجربه عمومی بشر، که برای بقا و رشد او ضروری است و بر هر فردی بدون توجه به سن، جنس، نژاد، شرایط اقتصادی یا سطح آموزش اثر می‌گذارد (Aoki et al. 2011).

اگرچه برخی اضطراب‌ها طبیعی و لازم هستند، اما چنانچه اضطراب شدید، مداوم یا تکراری باشد، فرد قادر به مقابله مؤثر با آن نباشد یا منابع حمایتی اندک باشند، اضطراب یک پدیده منفی تلقی می‌شود که می‌تواند باعث بیماری‌های جسمی و اختلالات روانی شود. کار، که بخش عمده‌ای از زندگی اجتماعی انسان را تشکیل می‌دهد، می‌تواند منبع تنیدگی مهمی برای او باشد (Laudo, 2001). شواهد نشان می‌دهد، درجاتی از اضطراب برای موفقیت ضروری است. اما درجات بالای اضطراب عواقب متعددی را در پی دارد که از آن جمله می‌توان به بیماری‌های جسمی و روانی نظیر اضطراب، افسردگی، اختلالات خواب، بی‌قراری، تحریک پذیری، فراموشی، خستگی غیر عادی، کاهش مقاومت فرد و ابتلا به عفونت‌های مکرر، سردرد، کاهش تمرکز، اختلال درحافظه و کاهش توانایی حل مسأله اشاره نمود (Olson, 2006). در محیط‌های شغلی علل و عواملی وجود دارد که در فرد ایجاد تنش می‌کنند مانند حجم کاری زیاد، سرعت کاری بالا، عدم حمایت اجتماعی و غیره که این عوامل را، عوامل تنش‌زا می‌گویند. به طور کلی عوامل تنش‌زای محیط کار به چند دسته کلی تقسیم می‌شوند: ویژگی‌های نقش، مانند تعارض با نقش فردی، ابتکار و اختیار کم در کارها، ویژگی‌های مرتبط با شغل مانند بار کاری زیاد یا کم، چه از نظر کیفی چه از نظر کمی،

مسئول بودن در قبال زندگی و سلامت دیگران، عوامل مرتبط با جو و ساختار سازمانی مانند تغییرات، ارتباطات ناکافی، تعارض‌های بین پرسنلی و تعارض با اهداف سازمانی، عوامل مرتبط با پیشرفت شغلی مانند عدم فرصت پیشرفت، مسئولیت‌های جدید فراتر از سطح آموزش و بیکاری، عوامل مرتبط با محیط کار شامل ضعف احساسی، مواجهات فیزیکی و صدا و کارکردن شیفتی (Laudo, 2001).

طبق تعریفی که توسط انستیتو ملی سلامت و ایمنی شغلی (Institute of Occupational Safety and Health: NIOSH National) در سال ۱۹۹۹ ارائه شده است تنش شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی باتوانایی‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد (Coyne, 2001). مطالعات متعددی برای بررسی اضطراب شغلی و عوامل مربوط به آن صورت گرفته است. در این مطالعات عواملی مثل شغل فرد، تعارض نقش و ابهام نقش، نقش سازمانی فرد، جریان پیشرفت حرفه‌ای، روابط حرفه‌ای، ساختار و جو سازمانی در نظر گرفته شده‌اند (خاتونی و همکاران، ۱۳۹۰). کمالی اردکانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که میزان تنش در دانشجویان پزشکی مقاطع بالاتر بیشتر از مقاطع پایین تر بود و بیشترین عامل تنش‌زا، تعارض نقش است. بر اساس نتایج تحقیق لطفی زاده و همکاران (۱۳۹۰)، ۵۳ درصد از کارکنان دارای اضطراب شغلی بودند. بین سن، وضعیت تأهل، تجربه کاری، سواد و نوبت کاری کارکنان با اضطراب آنان رابطه معنی‌داری وجود نداشت. اما میزان

دارد. مطالعات مشابه بسیاری در کشورهای دیگر انجام شده است، بطور مثال در مطالعه‌ای که توسط (Alsan et al. 2009) در مالزی انجام شد، تاثیر اضطراب شغلی بر میزان رضایت شغلی کارکنان دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت؛ عوامل اضطراب زای شغلی در این مطالعه شامل نقش فرد، ارتباط با دیگران، فشار بار کاری، تداخل کار با وظایف خانه، ابهام در نقش فرد و فشار در انجام کار بود. نتایج نشان دهنده وجود رابطه معنی دار منفی بین شدت اضطراب شغلی و میزان رضایت شغلی بود. (Lee & Shin 2010) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اضطراب و رضایت شغلی پرداختند. آنها عوامل اضطراب زا را به سه دسته عوامل فیزیکی، محیطی و روانی تقسیم بندی نموده و با استفاده از تکنیک‌های داده کاوی، اثر این عوامل را بر رضایت شغلی بررسی کردند. نتایج این تحقیق، تأثیر معنی دار و منفی اضطراب شغلی بر رضایت شغلی را تأیید کرد. همچنین آنها دریافتند مهم‌ترین عوامل اضطراب زا در مطالعه موردی آنها، محیط کاری نامناسب، سبک مدیریت، همکاران بی ملاحظه، عدم برآورده شدن خواسته‌های شغلی، محیط کاری غیر ایمن و عدم وجود تجهیزات و نفراست کافی بود. (Gaither et al. 2008) با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به بررسی رابطه بین محیط سازمانی، تعارض کار و خانواده، اضطراب شغلی، ویژگی‌های فردی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در داروسازان ایالات متحده پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که عوامل سازمانی به شکل‌های

اضطراب در کارکنان دارای مشکلات فرزندان، محیط کاری سخت‌تر، داشتن شغل دوم و حقوق ماهیانه کمتر از شش میلیون ریال بیشتر بود. نتایج تحقیق خاتونی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که شدت اضطراب شغلی در اکثریت حسابداران در حد شدید بود. ارتباط معناداری بین میزان اضطراب شغلی تجربه شده و جنس، سن و سابقه کار کارکنان وجود داشت. به طوری که زنان شاغل در این حرفه و نیز کارکنانی که دارای سن و سابقه کار کمتری بودند شدت اضطراب بالاتری را تجربه می‌کردند. همچنین مهم‌ترین عامل ایجادکننده اضطراب شغلی در این کارکنان بار کاری نقش بود که نسبت به سایر عوامل در اولویت اول قرار گرفت. آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۹۰) در تحقیقی نتیجه گرفتند که؛ با افزایش سن، اضطراب شغلی نیز کاهش می‌یابد. بر اساس نتایج، سن بر همه حیطه‌های اضطراب شغلی به جز تقاضا و ارتباط اثرگذار بود. طبق نتایج رابطه معکوس بین رضایت شغلی و اضطراب شغلی وجود داشت. رضایت شغلی بر همه حیطه‌های شغلی اثر گذار بود. مولایی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در تحقیق خویش نشان دادند ۶۲/۸ درصد زنان شاغل از اضطراب متوسط و ۳۶/۵ درصد از اضطراب شدید برخوردار هستند. بین میزان اضطراب افراد با تعداد فرزندان، سطح تحصیلات، محل سکونت، سابقه کار، تعداد ساعات کار در شبانه روز، شیفت کاری، وضعیت استخدامی، سابقه بیماری‌های جسمی و بیماری‌های روانی ارتباط معنی دار آماری وجود

جوانمردی، ۱۳۹۲). این منابع متعدد اضطراب را می‌تواند کشمکش‌های حل‌نشده و یا فشارهای شغلی زیادی را برای افراد فراهم کند. بخش عمده‌ای از این تنش‌ها ناشی از روابط بین فردی و یا مسائل مربوط به نظام اداری می‌باشد که به طور مؤثری بر کارشناسان تأثیر می‌گذارد و به طور معمول فراتر از کنترل‌های فردی و شغلی قرار می‌گیرد (باب الحواعجی و پاشازاده، ۱۳۸۹). شناسایی میزان اضطراب‌های شغلی کارشناسان می‌تواند اطلاعات گرانبهایی در خصوص برنامه ریزی برای به حداقل رساندن اضطراب‌ها و مقابله با آن و جلوگیری و پیشگیری از فرسودگی شغلی آنان، در اختیار مسئولین سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی قرار دهد تا آنها با اتخاذ تدابیر منطقی در محیط کار، فضای آرام و دور از هرگونه فشار و دلهره را به گونه‌ای به وجود آورند که کارشناسان دچار مشکلات روحی و روانی و فشار ناشی از محیط کار و عوامل درون سازمانی نشوند (ابوعلی و براری، ۱۳۸۷). باتوجه به مطالب یادشده به نظر می‌رسد که کارشناسان تحت - اضطراب‌های عظیم به کار حرفه‌ای خود ادامه می‌دهند و هیچ شکی نیست که این عوامل می‌توانند بر کیفیت کار آنان تأثیر بگذارند. بنابراین شناخت عوامل اضطراب‌زا گام مؤثری در جهت پیشگیری، درمان و کاهش استرس خواهد بود.

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق بررسی عوامل مؤثر بر اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار می‌باشد که در راستای حصول به این هدف کلی، اهداف اختصاصی شامل، شناسایی عوامل بارکاری نقش مؤثر بر میزان اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و

بارکاری بیش از حد، تعارض و کاریابی آسان، از جمله مهم‌ترین متغیرهایی بودند که بر اضطراب شغلی، بیشترین تأثیر را داشتند. همچنین در مدل آن‌ها ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های فردی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشاهده شد.

در مطالعه Tyson & Pongruengphant (2004) بارکاری، برخورد با موقعیت‌های مرگ و زندگی، انجام وظایف خارج از ظرفیت و توان و در مطالعه Sveinsdottir *et al.* (2006) بارکاری زیاد، مشاوره و ارتباط ناکافی، بازخورد ناکافی از عملکرد، منابع ناکافی برای کار و تداخل کار بیرون و خانه، منابع عمده اضطراب پرستاران ذکر شدند.

در سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، به دلیل وجود ویژگی‌های اضطراب‌زایی همچون، پاسخگویی به ارباب رجوع، نحوه برخورد مدیران سازمانی با کارشناسان، عدم حمایت مادی و معنوی از کارشناسان در مواجهه با مشکلات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی و تغییرات ناگهانی آنها، وجود جو عدم اطمینان میان کارشناسان و مدیران، مسائل مادی به ویژه در زمینه حقوق و مزایا و سایر امتیازات مالی، بروز احساسات قدرشناسی از سوی سازمان در برابر زحمات و تلاش‌های کارشناسان در مأموریت‌های مختلف، فقدان فرصت‌های مناسب در جهت ارتقاء شغلی کارشناسان و غیره، کارشناسان، در معرض اضطراب قرار دارند. همچنین، کارشناسان به جهت داشتن مشکلات عمومی نظیر انگیزه کم و مشکلات اختصاصی همانند عدم ارتقاء شغلی و... نیاز به بررسی و علت‌یابی این مشکلات دارند، که همگی این مسائل بر روی اضطراب شغلی تأثیر گذار هستند و باعث تأثیرگذاری بر عملکرد و فعالیت‌های سازمان نظام مهندسی و منابع طبیعی می‌شوند (روزبان

گردید. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۴۴۵ نفر از اعضاء و کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار می‌باشد که با روش نمونه گیری تصادفی ساده حجم نمونه ۱۴۹ نفر انتخاب گردید. متغیرهای مستقل این تحقیق شامل بار کاری نقش، بی کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت، محیط فیزیکی و ویژگی‌های شخصی پاسخگویان می‌باشد. متغیر وابسته نیز دیدگاه کارشناسان در خصوص اضطراب شغلی می‌باشد که برای سنجش آن از ۱۰ گویه در قالب طیف ۵ مقوله‌ای لیکرت استفاده شد. که پس از جمع زدن، گویه‌ها در سطح فاصله ای سنجیده شد. این گویه‌ها عبارتند از: در محل کار من، افراد کم تجربه و کم مهارت محسوب می‌شوند، سرپرست با من مثل یک فرد کم تجربه رفتار می‌کند و هنوز از او دستور می‌گیرم، ما فوق من از توانایی‌ها و شایستگی‌هایم قدردانی نمی‌کند و غیره. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS_{v17} استفاده شد. برای بررسی ویژگی‌های شخصی کارشناسان نیز از آمار توصیفی بهره گرفته شد و برای بررسی عوامل تأثیرگذار بر اضطراب شغلی کارشناسان از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده گردید.

یافته‌ها

با توجه به نتایج تحقیق، متوسط سن اعضای سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار ۳۱ سال می‌باشد که جوان‌ترین آنها ۲۴ سال و مسن‌ترین آنها ۵۲ سال داشته‌اند. متوسط سابقه کار اعضای سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار ۵ سال می‌باشد که کمترین آن ۱ سال و بیشترین آن ۱۲ سال بوده است.

منابع طبیعی شهرستان گرمسار؛ شناسایی عوامل بی‌کفایتی نقش مؤثر بر میزان اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار؛ شناسایی عوامل دوگانگی نقش مؤثر بر میزان اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار؛ شناسایی عوامل محدوده نقش مؤثر بر میزان اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار؛ شناسایی عوامل مسئولیت مؤثر بر میزان اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار؛ شناسایی عوامل فیزیکی مؤثر بر میزان اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار؛ و بررسی ویژگی‌های فردی مؤثر بر میزان اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار می‌باشد.

روش پژوهش

از آنجا که هدف تحقیق شناسایی و کاهش اضطراب شغلی کارشناسان می‌باشد، با توجه به مسأله و اهداف، پژوهش حاضر از نوع کاربردی است، روش تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی) و از نوع همبستگی می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد اضطراب شغلی اسیپو (Osipow) و (HSE) است. به منظور بررسی روایی، ابزار تحقیق در اختیار کارشناسان و صاحب نظران قرار گرفت و برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز آزمون مقدماتی از طریق تکمیل ۳۰ پرسشنامه توسط اعضاء سازمان نظام مهندسی شهرستان گرمسار به عمل آمد و ضریب کرونباخ آلفا ۹۰ در صد (در بازه ۰/۹۱-۰/۷۵) محاسبه

سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار با بیشترین فراوانی زن و ۴۷/۴ درصد از آنان مرد و ۴۵/۵ درصد از اعضای سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار با بیشترین فراوانی مجرد و ۵۴/۵ درصد از آنان متأهل می‌باشند (جدول ۱).

بر اساس اطلاعات به دست آمده، ۶۳/۸ درصد از اعضای سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار دارای سطح تحصیلات کارشناسی هستند که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده و ۵ درصد از آنان دکترا بودند که کمترین درصد را به خود اختصاص داده اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ۵۲/۶ درصد از اعضای

جدول ۱- توصیف ویژگی‌های فردی کارکنان

متغیر	گویه‌ها	فراوانی (درصد)
	۲۴-۳۱	۹۱ (۶۳/۶)
سن (انحراف معیار \pm میانگین)	۳۲-۳۹	۳۸ (۲۶/۶)
	۴۰-۴۷	۱۳ (۹/۱)
	۴۸-۵۵	۱ (۰/۷)
	۱-۴	۵۲ (۳۶/۱)
سابقه کار (انحراف معیار \pm میانگین)	۵-۹	۷۰ (۴۸/۶)
	۹-۱۲	۲۲ (۱۵/۳)
	کارشناسی	۹۰ (۶۳/۸)
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۴۴ (۳۱/۲)
	دکتری	۷ (۵)
جنس	زن	۷۲ (۵۲/۶)
	مرد	۶۵ (۴۷/۴)
تأهل	مجرد	۶۶ (۴۵/۵)
	متأهل	۷۹ (۵۴/۵)

۲۷ (گاهی)، ۴۴-۳۶ (اغلب) و ۵۳-۴۵ (بیشتر اوقات) طبقه‌بندی شدند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اکثریت افراد مورد مطالعه (۴۵/۳ درصد)، معتقدند، گاهی اوقات در کار خویش دچار اضطراب می‌شوند و تنها (۰/۸ درصد) معتقدند که بیشتر اوقات در کار خویش دچار اضطراب می‌شوند (جدول ۲).

به منظور شناخت دیدگاه کارشناسان در خصوص اضطراب شغلی از ۱۰ گویه در قالب طیف لیکرت استفاده شد. با توجه به امتیاز بیشتر اوقات (۵) و هرگز (۱)، کمترین و بیشترین امتیاز برای هر پاسخگو به ترتیب $10 \times 1 = 10$ و $10 \times 5 = 50$ می‌باشد.

از این رو همه گویه‌ها با هم جمع (Compute) و مجدداً کد بندی (Recode) شدند، به گونه‌ای که امتیازهای ۱۰-۱۷ (هرگز)، ۱۸-۲۶ (به ندرت)، ۲۷-۳۵

جدول ۲- دیدگاه کارشناسان در خصوص اضطراب شغلی (n=۱۴۹)

طیف ارزیابی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
هرگز (۱۰-۱۷)	۲	۱/۳	۱/۶	۱/۶
به ندرت (۱۸-۲۶)	۱۳	۸/۷	۱۰/۲	۱۱/۷
گاهی (۲۷-۳۵)	۵۸	۳۸/۹	۴۵/۳	۵۷
اغلب (۳۶-۴۴)	۵۴	۳۶/۲	۴۲/۲	۹۹/۲
بیشتر اوقات (۴۵-۵۳)	۱	۰/۷	۰/۸	۱۰۰
بدون پاسخ	۲۱	۱۴/۱	-	-
جمع	۱۴۹	۱۰۰	۱۰۰	-

میانه: گاهی اوقات نما: گاهی اوقات

و هنوز از او دستور می‌گیرند، حمایت از کارکنان در محل کارشان بسیار کم است و ما فوق من از توانایی‌ها و شایستگی‌هایم قدردانی نمی‌کند، با ضریب تغییرات ۰/۲۳۲، ۰/۲۵۱ و ۰/۲۶۶ به ترتیب در اولویت اول تا سوم قرار دارند (جدول ۳).

در ادامه به منظور شناسایی و اولویت بندی دیدگاه کارشناسان در خصوص اضطراب شغلی از ضریب تغییرات استفاده شد. اولویت بندی گویه‌ها بر اساس ضریب تغییرات نشان می‌دهد که بیشتر کارشناسان در خصوص اضطراب شغلی معتقدند این عوامل که سرپرست با آنان مثل یک فرد کم تجربه رفتار می‌کند

جدول ۳- اولویت بندی دیدگاه کارشناسان در خصوص اضطراب شغلی

اولویت	گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱	دستور گرفتن از سرپرست	۳/۶۱	۰/۸۴	۰/۲۳۲
۲	حمایت اندک از کارکنان در محل کارم	۳/۷۰	۰/۹۳	۰/۲۵۱
۳	عدم قدردانی مافوق از توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان	۳/۴۱	۰/۹۱	۰/۲۶۶
۴	نبود استراحت در کارم	۳/۴۵	۰/۹۴	۰/۲۷۲
۵	محسوب شدن افراد در محل کار به صورت کم تجربه و کم مهارت	۳/۵۳	۱/۰۱	۰/۲۸۶
۶	وجود تبعیض در شغل از لحاظ سن، سابقه کار و میزان تحصیلات	۳/۵۲	۱/۰۵	۰/۲۹۸
۷	عدم کاهش حجم کاری	۳/۴۳	۱/۰۳	۰/۳۰۰
۸	ناکافی بودن آموزش‌های ضمن کار برای شغلم	۳/۶۵	۱/۱۶	۰/۳۱۷
۹	کم بودن موفقیت و ارتقاء شغلی در شغلم	۳/۴۰	۰/۹۹	۰/۲۹۱
۱۰	رضایت بخش بودن میزان مشارکت من در برنامه‌ها و تصمیم گیری‌های مربوط به محیط کار	۲/۹۲	۰/۹۷	۰/۳۳۲

طیف ارزیابی: ۱= هرگز ۲= به ندرت ۳= گاهی ۴= اغلب ۵= بیشتر اوقات

در مرحله بعد به منظور بررسی عوامل مؤثر بر اضطراب شغلی کارشناسان، هر یک از متغیرهای مستقل تحقیق (بار کاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت، محیط فیزیکی و ویژگی‌های شخصی پاسخگویان) با تعدادی گویه در قالب طیف لیکرت ۵ امتیازی مورد مطالعه قرار گرفتند، که پس از جمع زدن گویه‌های مربوط به هر یک از آن‌ها، هر کدام از این متغیرها به صورت یک متغیر کمی در آمد. از آنجایی که «اضطراب شغلی» و متغیرهای مستقل تحقیق هر دو فاصله ای می‌باشند، در ادامه برای سنجش رابطه بین متغیرهای مستقل مورد بررسی و دیدگاه کارشناسان در خصوص

اضطراب شغلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از جدول ۳ حاکی از آن است که بین متغیرهای بارکاری نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش و محیط فیزیکی با اضطراب شغلی کارشناسان، رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۹۹ وجود دارد و بین بی‌کفایتی نقش و مسئولیت با اضطراب شغلی کارشناسان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۹۵ وجود دارد، بین سابقه کار و اضطراب شغلی کارشناسان رابطه منفی و معنی داری در سطح ۰/۹۵ وجود دارد همچنین بین سن و اضطراب شغلی کارشناسان رابطه معنی داری مشاهده نشد (جدول ۴).

جدول ۴- همبستگی بین متغیرهای تحقیق با اضطراب شغلی

ردیف	متغیر های تحقیق	متغیر وابسته	نوع ضریب همبستگی	r	p
۱	بارکاری نقش		پیرسون	۰/۵۶۵**	۰/۰۰۰
۲	بی‌کفایتی نقش		پیرسون	۰/۲۱۸*	۰/۰۲۰
۳	دوگانگی نقش		پیرسون	۰/۴۱۵**	۰/۰۰۱
۴	محدوده نقش		پیرسون	۰/۴۷۰**	۰/۰۰۰
۵	مسئولیت	اضطراب شغلی	پیرسون	۰/۳۴۶*	۰/۰۱۲
۶	محیط فیزیکی		پیرسون	۰/۲۶۶**	۰/۰۰۰
۷	سن		پیرسون	۰/۰۶۸	۰/۴۶۰
۸	سابقه کار		پیرسون	-۰/۳۲۶*	۰/۰۲۹

* = معنی داری در سطح ۰/۹۵ ** = معنی داری در سطح ۰/۹۹

به منظور تبیین تغییرات واریانس اضطراب شغلی، کلیه متغیرهای معنادار شده، وارد تحلیل رگرسیونی گام به گام شدند. نتایج تحلیل حاکی از آن است که سه متغیر مسئولیت، محیط فیزیکی و بار کاری نقش در مجموع با ضریب تعیین تعدیل شده برابر با $R^2_{Adj} = ۰/۴۶۹$ حدود ۴۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته تحقیق (اضطراب شغلی) را تبیین نموده اند، نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام در جدول ۵ آمده است.

به منظور تبیین تغییرات واریانس اضطراب شغلی، کلیه متغیرهای معنادار شده، وارد تحلیل رگرسیونی گام به گام شدند. نتایج تحلیل حاکی از آن است که سه متغیر مسئولیت، محیط فیزیکی و بار کاری نقش در مجموع با ضریب تعیین تعدیل شده برابر با

جدول ۵- مراحل مختلف ورود متغیرهای مستقل در تحلیل رگرسیونی

Std	R ² _{Ad}	R ²	R	متغیر	مراحل
۱/۱۲	۰/۱۹۲	۰/۲۰۰	۰/۴۴۷	مسئولیت (X _۵)	۱
۰/۹۲	۰/۴۴۸	۰/۴۵۸	۰/۶۷۶	محیط فیزیکی (X _۶)	۲
۰/۹۱	۰/۴۶۹	۰/۴۸۳	۰/۶۹۵	بارکاری نقش (X _۱)	۳

این جدول نشان می‌دهد که این ضرایب معنی دار بوده و در بر آورد مقدار Y مؤثر می‌باشند.

متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیونی که هسته اصلی تحلیل رگرسیونی می‌باشند در جدول شماره ۶ آمده است. آزمون t مربوط به ضریب رگرسیون نیز در

جدول ۶- ضرایب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

Sig.	T	Beta	اشتباه استاندارد B	B	متغیر
۰/۰۰۰	۸/۵۳۹	۰/۶۳۲	۰/۰۲۳	۰/۱۹۳	مسئولیت (X _۵)
۰/۰۰	۶/۸۵۸	۰/۵۱۴	۰/۰۲۳	۰/۱۶۰	محیط فیزیکی (X _۶)
۰/۰۲۲	۲/۳۱۹	۰/۱۶۳	۰/۰۱۶	۰/۰۳۸	بارکاری نقش (X _۱)
-	-	-	۰/۹۵۸	۳/۵۰۶	عدد ثابت

اضطراب شغلی در سطح ۵ درصد خطا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، بین سابقه کار و اضطراب شغلی در سطح ۵ درصد خطا رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد و بین سن و اضطراب شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج تحقیقات باب الحوایجی و پاشازاده (۱۳۸۹) نیز موارد فوق را مورد تأیید قرار می‌دهد.

خاتونی و همکاران (۱۳۹۰) و Gaither *et al.* (2008) نیز در تحقیقات خود به رابطه مثبت بارکاری نقش و اضطراب شغلی اشاره دارند. نتایج تحقیقات شریعتی و همکاران (۱۳۹۰) و Lee and Shin (2010) نیز نشان داد که بین عامل محیط فیزیکی با اضطراب شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. لطفی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقات خود به رابطه معنی‌داری بین سابقه کاری و اضطراب شغلی دست نیافتند.

بر اساس نتایج جدول شماره ۶ معادله رگرسیونی بر حسب B و β به ترتیب به قرار زیر است:

$$Y = 3/506 + 0/193 X_5 + 0/160 X_6 + 0/038 X_1$$

$$Y = 0/632 X_5 + 0/514 X_6 + 0/163 X_1$$

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که اکثریت کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی (۳۸/۹ درصد) گاهی دچار اضطراب شغلی شده‌اند در حالی که ۰/۷ درصد از کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی بیشتر اوقات دچار استرس شغلی شده‌اند. نتایج حاصل از ضریب همبستگی بین بارکاری نقش، دو گانگی نقش، محدوده نقش و محیط فیزیکی نشانگر آن است که بین عوامل مذکور با اضطراب شغلی در سطح ۱ درصد خطا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، بین بی‌کفایتی نقش و مسئولیت با

و همکاران (۱۳۹۰) و Gaither et al. (2008) می‌باشند.

پیشنهادها

به منظور رفع اضطراب شغلی کارشناسان می‌توان از طریق ارتباط دو سویه بین مدیر و کارشناسان مسئولیت را مدیریت کرد. مدیر سازمان باید یک ارتباط منظم و سیستماتیک با کارشناسان برقرار کند تا نقاط مورد ابهام را شناسایی و برطرف کند. برای این منظور آموزش‌هایی که به کارشناسان داده می‌شود، می‌تواند در زمینه مسئولیت‌های کارشناسان باشد. همچنین سنجش عوامل زیان آور محیط کار و بهبود شرایط فیزیکی محیط کار در کاهش اضطراب شغلی مؤثر است. برقراری جلسات منظم برای کارشناسان و تشویق آن‌ها به ابراز مشکلات و نارسایی‌های موجود در محیط کار و اقدام به حل مشکل پیشنهاد می‌گردد.

منابع و مأخذ

۱. ابوعلی، ک.، و براری، م. (۱۳۸۷). کلیات بهداشت روان، تهران: انتشارات به آموز.
۲. آزاد مرزآبادی، الف.، و غلامی فشارکی، م. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر استرس شغلی نظامیان. مجله طب نظامی. دوره ۱۳، شماره ۱، بهار، صفحات ۶-۱.
۳. باب الحوایجی، ف.، و پاشازاده، ف. (۱۳۸۹). بررسی میزان استرس شغلی کتابداران و مدیران کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، فصلنامه علمی- پژوهشی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. دوره ۱۶، شماره ۳، پیاپی ۶۲، پاییز، صفحات ۱۰۳-۱۲۳.
۴. خاتونی، م.، ملا حسن، م.، و خوئینی‌ها، س. (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین. فصلنامه

آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۹۰) و شریفیان و همکاران (۱۳۸۴) در یافته خود به رابطه معنی داری بین سن و اضطراب شغلی دست یافتند. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که متغیر مسئولیت با مقدار $R^2=0/192$ مهمترین متغیر تأثیرگذار بر اضطراب شغلی کارشناسان سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار می‌باشد به طوری که این متغیر به تنهایی حدود ۱۹/۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته (اضطراب شغلی) را تبیین نموده است.

در گام دوم تحلیل رگرسیون با اضافه شدن محیط فیزیکی به عامل مسئولیت، مقدار ضریب تعیین $R^2=0/448$ به دست آمده است. به این ترتیب مشخص می‌شود که دو متغیر مسئولیت و محیط فیزیکی در مجموع حدود ۴۴/۸ درصد تغییرات متغیر وابسته (اضطراب شغلی) را تبیین نموده است. در گام سوم تحلیل رگرسیون با اضافه شدن بارکاری نقش به عوامل مسئولیت و محیط فیزیکی، مقدار ضریب تعیین $R^2=0/469$ بدست آمده است.

به این ترتیب مشخص می‌شود که سه متغیر مسئولیت، محیط فیزیکی و بارکاری نقش، ۴۶/۹ درصد تغییرات متغیر وابسته (اضطراب شغلی) را تبیین نموده است. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون می‌توان نتیجه گرفت که عوامل مسئولیت، محیط فیزیکی و بارکاری تأثیرگذارترین متغیرها بر اضطراب شغلی کارشناسان در سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی شهرستان گرمسار می‌باشند که در مجموع حدود ۴۶/۹ درصد از تغییرات واریانس اضطراب شغلی را تبیین نمودند. این یافته‌ها در راستای نتایج حاصل از تحقیق خاتونی و همکاران (۱۳۹۰)، باب الحوایجی و پاشازاده (۱۳۸۹)، شریعتی

- European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121-131.
12. Aoki, M., Keiwkarnka, B., & Chompikul, J. (2011). Job stress among nurses in public hospitals in Ratchaburi province, Thailand. *J Pub Health Dev*, 2011, 9(1), 19-27.
 13. Coyne, J. C. (2001). (OSHA) Occupational safety & health administration, Retrieved from <http://www.osha.gov>
 14. Gaither, A. C., Doucette, W. R. & Pederson, C. A. (2008). A modified model of pharmacists' job stress: The role of organizational, extra role, and individual factors on work-related outcomes. *Administrative Pharmacy*, 4, 231-243.
 15. Kittrell Chitty, K. (2005). Professional Nursing Concepts & Challenges. 4th edition, St. Louis: Elsevier Saunders. Retrieved from <http://www.rhc.ac.ir/Files/Download/pdf/nursingbooks/Professional%20Nursing%20Concepts%20&%20Challenges-%202014%20-%20CD.pdf>
 16. Laudo J. (2001). Current Occupational & Environmental Medicine. Retrieved from <http://www.amazon.com/CURRENT-Occupational-amp-Environmental-Medicine/dp/0071443134>
 17. Lee, Y. & Shin, S. (2010). Job stress evaluation using response surface data mining. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40, 379-385.
 18. Olson, K. C. (2006). Relationships among psychological and physiological stress reactivity: assessment of menstrual cycle phase and autonomic perception effects. Ph.D Dissertation. Washington, Seattle Pacific University.
 19. Sveinsdottir, H., Biering, P., & Ramel, A. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*, 43(7), 875-89.
 20. Tyson, P. D., & Pongruengphant, R. (2004). Five-year follow-up study of stress among nurses in public and private hospitals in Thailand. *Int J Nurs Stud*, 41(3), 247-54.
- سلامت کار ایران. دوره ۸، شماره ۲، تابستان، صفحات ۶۶-۷۶.
۵. روزبان جوانمردی، ج. (۱۳۹۲). مصاحبه حضوری، کارشناس خبره گروه تحقیق و بازاریابی، سازمان صندوق بیمه محصولات کشاورزی استان تهران.
 ۶. شریعتی، م.، نوربخش، م.، رفعتی اصل، ع.، و بهربر، س. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر استرس شغلی دانش آموختگان شاغل در کلاتری‌های تهران بزرگ. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. دوره ۶، شماره ۲، صفحات ۲۶۶-۲۹۶. قابل دسترس در: <http://www.ensani.ir/fa/content/305846/default.aspx>
 ۷. شریفیان، ع.، امینیان، ا.، کیانی، م.، بارونی، ش.، و امیری، ف. (۱۳۸۴). بررسی میزان تنش شغلی و عوامل مؤثر در آن در پزشکان شاغل در پزشکی قانونی شهر تهران. مجله علمی پزشکی قانونی. دوره ۱۲، شماره ۳، صفحه ۱۴۴.
 ۸. کمالی اردکانی، م.، ملک، م.، عطارچی، م. س.، و محمدی، ص. (۱۳۹۱). بررسی استرس شغلی و عوامل مؤثر بر آن در دانشجویان پزشکی. فصلنامه علمی تخصصی طب کار. دوره پنجم، شماره اول، بهار، صفحات ۳۳-۲۴.
 ۹. لطفی‌زاده، م.، نور هسیم، ا.، و حبیبی، ا. (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان ذوب آهن اصفهان. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. دوره ۱۳، شماره ۵، آذر و دی ماه، صفحات ۳۷-۴۵.
 ۱۰. مولایی، ب.، محمدی، م. ع.، حبیبی، ع.، زمانزاده، و. دادخواه، ب.، مولوی، پ.، و مظفری، ن. (۱۳۹۰). بررسی میزان استرس شغلی و برخی عوامل مؤثر بر آن در زنان شاغل شهر اردبیل در سال ۸۸ مجله دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. دوره یازدهم، شماره اول، بهار، صفحات ۷۶-۸۵.
 11. Alsan, N., Abdullah, Z., Yong gun fie, D., & Shah Alam, S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: empirical study.

