

بررسی رابطه بین عوامل فشارزای شغلی و درک از کیفیت زندگی

کاری کارکنان شهرداری شهرکرد

اکبر اعتباریان^۱، بابک جمشیدی*^۲

چکیده

عوامل فشارزای شغلی امروزه حیطه ی وسیعی از بررسی‌های علمی کشور های مختلف جهان را به خود اختصاص داده است که پیامدهای کاربردی و اقتصادی قابل توجهی دارد. اخیراً کیفیت زندگی کاری به قدری اهمیت و محبوبیت یافته که آن را می توان نهضت ایدئولوژیک نامید کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه ابداع و از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات شد و باعث به وجود آمدن تکنیکی اجتماعی مربوط به طراحی شغل شد. پژوهش حاضر از نوع مطالعات «کاربردی» است و باتوجه به ماهیت موضوع و مؤلفه‌های مورد بررسی، رویکرد حاکم بر فرآیند پژوهش، ترکیبی از روش‌های «توصیفی- تحلیلی و همبستگی» است. جمع‌آوری اطلاعات و داده ها به دو صورت «اسنادی و پیمایشی(پرسشنامه)» انجام پذیرفته است. جامعه آماری این پژوهش را کل کارکنان شهرداری شهرکرد تشکیل می‌دهد که تعداد آنها ۵۰۰ نفر بود.

با توجه به وسعت جامعه آماری و عدم امکان دسترسی به تمامی اعضای جامعه از روش نمونه گیری برای گردآوری اطلاعات استفاده گردید. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد، به صورتی که تعداد ۲۲۵ پرسشنامه بین کارکنان شهرداری شهرکرد توزیع شد و در نهایت ۲۱۹ پرسشنامه که حداکثر داده‌های هدف را نشان می‌داد، جهت تجزیه و تحلیل نهایی در نظر گرفته شد.

در این تحقیق از روش اعتبار یا روایی مفهومی(محتوایی) استفاده شده است، محقق با رجوع به نظر متخصصان و اساتید از روایی ابزار اندازه‌گیری خود، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل نموده است. پایایی پرسشنامه، به روش آلفای کرونباخ بوده است. برای

^۱ دانشیار، مدیریت، دانشگاه اصفهان(شاخص پژوه)

*babakjamshid۱۲۳@gmail.com

^۲ دانشجو، کارشناسی ارشد

تجزیه تحلیل آماری (توصیفی و استنباطی) با استفاده از نرم افزارهای SPSS۲۰ (برای جدول فراوانی و آمار توصیفی) و SmartPLS۲.۰ به دلیل پیچیدگی مدل انتخاب شده است.

نتایج تحقیق نشان داده است که متغیر فشارزا های شغلی به میزان ۶۵ درصد، تغییرات متغیر درک از کیفیت زندگی کاری کارکنان را تبیین می‌کند. همچنین نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داده است که توان تبیین‌گذاری عوامل فردی با مقدار ۰/۲۴۸ بیشتر از عوامل سازمانی است. با توجه به نتایج آزمون رگرسیون جدول ۱۰، می‌توان گفت که در سطح معناداری ۵ درصد ابعاد عوامل سازمانی و فردی بر درک از کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: فشار، فشارزای شغلی، کیفیت زندگی، کیفیت زندگی کاری، شهرداری شهرکرد.

مقدمه

منابع انسانی از اساسی ترین منابع استراتژیک هر سازمانی است بدون تردید موفقیت سازمان‌ها و محیط کاری به استفاده ی کار آمد از منابع انسانی بر پایه ی علوم رفتاری وابسته است برای رویارویی با چالش استفاده کار آمد این منبع، شناخت هرچه بیشتر سازه ها و ابزار های خاص منابع انسانی و مهارت استفاده از آن ها ضروری است (هرسی، ۱۹۷۵). عوامل فشارزای شغلی امروزه حیطه ی وسیعی از بررسی های علمی کشورهای مختلف جهان را به خود اختصاص داده است که پیامد های کاربردی و اقتصادی قابل توجهی دارد بر اساس گزارش انجمن ملی ایمنی و سلامتی حرفه ای (۱۹۹۹) بین ۲۶ تا ۴۰ درصد از کارکنان مورد بررسی کار خود را فشار زا ارزیابی کرده اند همچنین ۲۸ درصد از کارکنان اروپایی مطرح کرده اند که فشارزا های شغلی در محل کار، عامل ایجاد مشکلات در زندگی آن ها هستند (لوی ولاند_جنسن ۱۹۹۶) *مجموعه مقالات فرسنگی*

فشارزاهای شغلی در سازمان همچون آتش فعالیت‌ها را تحلیل داده واز بین می‌برد بر خلاف تصور فشارزاهای شغلی یا روانی همیشه شامل حوادث ناخوشایند نیست بلکه میتواند محصول موقعیت های خوشایند و مطلوب نیز باشد بطور کلی عوامل فشار زای شغلی در محیط کار اجتناب نا پذیرند که اگر در حد سازش ظرفیت ذهن و جسم باشد برای کارکنان و نهایتا بهره وری سازمان مفید و سازنده اند ولی در صورتیکه بیش از توانایی و ظرفیت

تطبیقی باشد ناخوشایند و مضر است که می تواند احساس نارضایتی در کارکنان و بر اثر بخشی و بهره وری سازمان تاثیر نامطلوب بگذارد و تغییر در فعالیت های کاری همچون فناوری جدید یا تغییرات اهداف، فقدان تامین شغل، حاکمیت روابط بر ضوابط، بوروکراسی سردرگم، فقدان مکانیسم های کنترل و ارزیابی، ساعت کار زیاد حقوق کم، سبک مدیریت، نداشتن مهارت و... از این عوامل اند (ابطحی، ۱۳۷۹). اخیراً کیفیت زندگی کاری به قدری اهمیت و محبوبیت یافته که آن را می توان نهضت ایدئولوژیک نامید کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه ابداع و از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات شد و باعث به وجود آمدن تکنیکی اجتماعی مربوط به طراحی شغل شد کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (سلمانی، ۱۳۸۴) کیفیت زندگی کاری باعث تحقق تصمیم گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط کاری، احساس مالکیت و خودگردانی، ایجاد فرصت رشد و پیشرفت شغلی، قدرشناسی از کار و توسعه و غنی سازی شغلی، ارضای نیازهای خود شکوفایی افراد و ایجاد انگیزه برای ماندگاری در سازمان و ارتقای بهره وری فردی و سازمانی است (دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۱۳۸۸). طلایی ترین وقت زندگی را در ایام کار می گذرانیم پس کیفیت زندگی کاری ارزش آن کمتر از کیفیت زندگی شخصی نیست در دستگاه های مختلف، بنا به رسالت های متفاوت و متناوب، عوامل فشارزای شغلی به اثرهای متفاوت بر روی حوزه شغلی و استرس فرد دارد که هم می تواند روی کیفیت زندگی شخصی و کاری و هم روی بهره وری سازمانی تأثیر بسزایی بگذارد.

شهرداری یکی از موسسات غیر انتفاعی و عمومی است به علت خدمات متنوع مراجعات آن خیلی زیاد و از طبقات مختلف به آن مراجعه می کنند همچنین به دلایل مختلف از جمله ارتباط مستقیم با مردم تحت سوء ظن و حساسیت های شهروندان می باشد بنابراین کارکنان آن هم از طرف نهاد و سازمان های نظارتی خارج از سازمان و نظارت های داخلی سازمان و هم از طرف مراجعه کنندگان و حجم کاری بالای شهرداری و ویژگی های شغلی تحت استرس و فشارها می باشد. ضمناً در سازمان های مختلف، هر چه بر اساس ساختار و استراکچر کار کنند، فشارها بر روی کارکنان آن کمتر است و هر چه سازمانها فراتر از استاندارد و چارچوب و ساختار از قبل پیش بینی شده کار کنند، چون باید آنی تصمیم بگیرند و آنی اعمال کنند، پس فشارهای شغلی افزایش می یابد. شهرداری یکی از آنهاست

که شرح وظایف آن در چارچوب آیین نامه‌ای و ضوابطی و دستور العملی نمی‌گنجد. چون این تفاوت جزء وظایف ذاتی شهرداری است که می‌توانند بر سلامت و عملکرد کارکنان تاثیر گذاشته و پیامدهای زیانبار به دنبال داشته باشند، و کیفیت زندگی کاری کارکنان را کاهش دهد. بنابر این عوامل فشار زای شغلی و استرس یک مسئله مهم در شهر داریها به حساب می‌آید، از طرفی نقش کیفیت زندگی کاری در بروز رفتارهای بهنجار و نشاط سازمانی در شهرداری بسیار مورد توجه است، به همین دلیل به نظر می‌آید رابطه بین فشار زاهای شغلی و درک از کیفیت زندگی کاری یک مسئله قابل مطالعه در شهرداری شهرکرد می‌باشد، چون مطالعاتی در این زمینه نداریم که کلیه عوامل را بررسی کرده باشد پس انجام این پژوهش در این زمینه بر روی کارکنان شهرداری شهرکرد ضروری به نظر می‌رسد. نظر به اینکه الگوی کاربردی بررسی رابطه بین عوامل فشار زای شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در شهرداری شهرکرد اجرایی نشده و پژوهشی در این راستا انجام نشده است، و محقق در پی آن است که نتایج مورد توجه مسئولان سازمان مذکور قرار گیرد تا در جهت رفع فشار زاهای شغلی و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری گام‌های موثری برداشته شود. بنابراین مساله اصلی تحقیق حاضر مطالعه رابطه بین فشارزاهای شغلی و کیفیت زندگی کاری است.

پیشینه پژوهش

خاقانی زاده و همکاران (۱۳۸۷)، در پژوهش به بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های نیروهای مسلح پرداختند. نتیجه این پژوهش نشان دهنده همبستگی منفی بین استرس شغلی با کیفیت زندگی کاری پرستاران و همچنین همبستگی مثبت بین اکثر ابعاد کیفیت زندگی کاری با یکدیگر بود.

ضابطیان و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین استرس شغلی یا کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال لیگ برتر پرداختند. نتایج نشان داد بین استرس شغلی با کیفیت زندگی کاری داوران ارتباط خطی معکوسی وجود دارد و بین استرس شغلی با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های انسانی) رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

مطیعی (۱۳۹۲)، در پژوهشی به بررسی رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی با کیفیت زندگی کاری مدیران زن و مرد دانشگاه‌زابل پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد رابطه‌ی منفی و معناداری بین استرس محیط کار و فرسودگی شغلی با کیفیت زندگی کاری وجود دارد. همچنین یافته‌ها رابطه‌ی مثبت و معناداری را بین استرس محیط کار و فرسودگی شغلی نشان داد و نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه‌ی بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری تایید نشد ولی نقش میانجی استرس در رابطه‌ی بین فرسودگی و کیفیت زندگی کاری معنادار بود و تایید شد.

خسروی زاده و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی به بررسی وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارمندان دانشگاه اراک پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که کارمندان شرکت کننده در تحقیق دارای فعالیت جسمانی متوسط، کیفیت زندگی کاری متوسط و استرس شغلی کم می‌باشند. همچنین، بین فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری و بین فعالیت جسمانی و استرس شغلی آن‌ها رابطه‌ی آماری معنی داری مشاهده نشد، اما بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی آن‌ها رابطه‌ی آماری معنی داری وجود داشت. از این رو، تدوین برنامه‌های مناسب برای بهبود فعالیت جسمانی و کیفیت زندگی کاری کارمندان دانشگاه پیشنهاد می‌شود.

میرکمالی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی به شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند پرداختند. این پژوهش آشکار ساخت بین عوامل استرس‌زای شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. همچنین، از میان عوامل استرس‌زای شغلی، تقاضا و کنترل با کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی، همبستگی چندگانه معنادار داشته‌اند و ۱۷ درصد از تغییرات آن را پیش‌بینی می‌کنند.

پارسا و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری، عملکرد، فشار روانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان بیمارستان اشنویه پرداختند. نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری، عملکرد شغلی، استرس شغلی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین، کیفیت زندگی کاری مهم‌ترین متغیر در بین متغیرهای مستقل بوده و توانسته حدود ۱۸٪ از رفتار شهروندی کارکنان را تبیین کند.

بوله‌ری و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، به بررسی تاثیر استرس شغلی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان یک سازمان مجازی پرداختند. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که استرس شغلی تاثیر منفی روی کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد.

به‌دین^۲ (۲۰۱۳)، در پژوهش خود به بررسی تاثیر استرس شغلی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان شمال شرق کانادا پرداخت. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که استرس شغلی تاثیر منفی روی کیفیت زندگی کاری پرستاران دارد.

لذا با توجه به مرور و بررسی پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، این تحقیق به منظور پوشش خلأ تحقیقاتی موجود در ارتباط با عوامل فشارزای شغلی، استرس، فشار و کیفیت زندگی کاری در کارکنان سازمان شهرداری شهرکرد ساختاربندی و مورد پژوهش قرار گرفته است. در این خصوص با توجه به سوال اصلی تحقیق که در بند مقدمه ذکر گردید، فرضیات زیر تبیین و مورد آزمون قرار خواهند گرفت.

۱- بین عوامل فشارزای شغلی و درک از کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری شهرکرد رابطه وجود دارد.

۱-۱. درک از کیفیت زندگی کاری از طریق بعد سازمانی فشارزاهای شغلی قابل پیش بینی است.

۱-۲. درک از کیفیت زندگی کاری از طریق عوامل فردی فشارزاهای شغلی قابل پیش بینی است.

روش پژوهش

در این پژوهش از مدل والتون استفاده شده است. پژوهش حاضر از نوع مطالعات «کاربردی» است و با توجه به ماهیت موضوع و مؤلفه‌های مورد بررسی، رویکرد حاکم بر فرآیند پژوهش، ترکیبی از روش‌های «توصیفی-تحلیلی و همبستگی» است. جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها به دو صورت «اسنادی و پیمایشی (پرسشنامه)» انجام پذیرفته است. جامعه آماری این پژوهش را کل کارکنان شهرداری شهرکرد تشکیل می‌دهد که تعداد آنها ۵۰۰ نفر بود.

با توجه به وسعت جامعه آماری و عدم امکان دسترسی به تمامی اعضای جامعه از روش نمونه‌گیری برای گردآوری اطلاعات استفاده گردید. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و

روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد، به صورتی که تعداد ۲۲۵ پرسشنامه بین کارکنان شهرداری شهرکرد توزیع شد و در نهایت ۲۱۹ پرسشنامه که حداکثر داده های هدف را نشان می داد، جهت تجزیه و تحلیل نهایی در نظر گرفته شد.

در این تحقیق از روش اعتبار یا روایی مفهومی (محتوایی) استفاده شده است، محقق با رجوع به نظر متخصصان و اساتید از روایی ابزار اندازه گیری خود، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل نموده است. پایایی پرسشنامه، به روش آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش مطابق جدول ۲ آمده است محاسبه و تأیید گردید.

جدول ۲. آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر پنهان پژوهش	متغیر آشکار پژوهش	آلفای کرونباخ
فشارزای شغلی (۰/۸۶۹)	عوامل فردی	۰/۸۳۸
	عوامل سازمانی	۰/۹۱۰
درک از کیفیت زندگی کاری کارکنان (۰/۷۹۶)	پرداخت منصفانه و کافی	۰/۷۱۰
	محیط کاری ایمن و بهداشتی	۰/۷۶۶
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۶۷۱
	قانون گرایی در سازمان	۰/۷۵۰
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۷۵۰
	فضای کلی زندگی کاری	۰/۷۱۸
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۷۵۴
	توسعه قابلیت های انسانی	۰/۸۰۱

مأخذ: یافته های پژوهش

برای تجزیه تحلیل آماری (توصیفی و استنباطی) با استفاده از نرم افزارهای SPSS۲۰ (برای جدول فراوانی و آمار توصیفی) و SmartPLS۲.۰ به دلیل پیچیدگی مدل انتخاب شده است.

توصیف متغیرها و مدل مفهومی

کیفیت زندگی کاری:

عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود (والتون، ۱۹۷۶ به نقل از بیگدلی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۹).

الف) حقوق کافی و منصفانه، منظور از حقوق کافی و منصفانه آن است که به کارکنان سازمان حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون سازمانی از آن استنباط گردد.

ب) ایمنی و بهداشت کاری، هدف ایمنی و بهداشت کاری شامل برقراری ساعات کار معقول و شرایط فیزیکی کاری دارای حداقل خطر و ایجاد محدودیتهای سنی برای اشتغال به کار می‌رود.

ج) تامین فرصت کاربرد و بهبود توانایی های انسانی، هدف این متغیر آن است که فرصتهایی همچون استفاده از استقلال و خودکنترلی بهره مند شدن از مهارتهای گوناگون دسترسی مربوط به آینده برنامه ریزی و اجرای فعالیت ها برای کارکنان فراهم شود.

د) تامین فرصت امنیت و رشد و مداوم، این امر از طریق بهبود تواناییها فردی، فرصتهای پیشرفت، امنیت درآمد و اشتغال تامین می شود.

ه) یکپارچگی و یا انسجام اجتماعی در سازمان، عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس و کسب نیروی کار، تحرک به سوی بالای سلسله مراتب سازمانی، ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمانها، آزادی افراد در بیان ایده ها و احساساتشان به هم از جمله مواردی است که به ایجاد یکپارچگی سازمانی کمک میکند.

و) قانون گرایی در سازمان، این متغیر در قالب آزادی سخن (حق ابراز مخالفت با نگرشهای سرپرست در سازمان بدون ترسی از طرف وی) برابر (حق واکنش در برابر همه مسایل شامل طرح دستمزد، پاداشها، و امنیت شغلی) و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی مورد توجه قرار میگیرند.

ز) کار و فضای زندگی، ایجاد وابستگی مستقیم کار، به فضای کل زندگی از طریق برقراری مفهوم تعادل بین وقت کارگر در محل کار و وقت او برای خانواده اش میتواند به میزان زیادی تعادل میان کار و زندگی فرد را ایجاد نماید.

ح) وابستگی اجتماعی زندگی کاری، در این ارتباط مباحث زیادی مطرح شده است، به این معنی که نقشهای سودمند اجتماعی سازمان و اثرات صدمات اجتماعی و فعالیتهای آن به طور فزاینده ای مسایل اصلی کارکنان شده اند (بیگدلی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۱).

عوامل فشارزای شغلی:

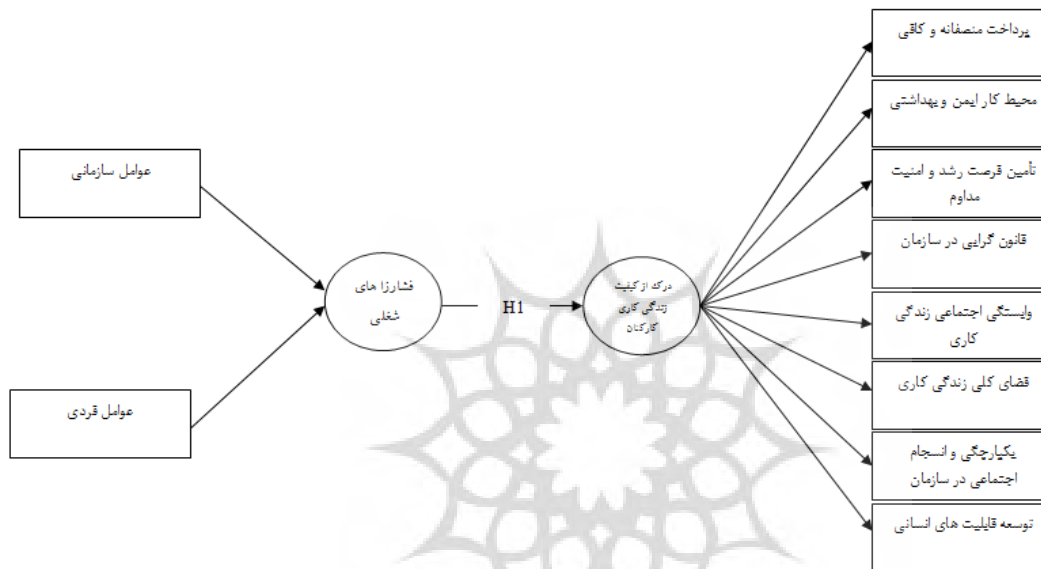
فشار شغلی کار یا استرس شغلی زمانی رخ میدهد که کارکنان مشاهده کنند که نیازهای محیط کار برای سازگاری و تطابق، خارج از حد منابع و توانایی آنهاست. بسیاری از تحقیقات در رابطه با استرس شغلی بر جنبه هایی از محیط کار تمرکز کرده اند که میتواند موجب بروز استرس در کارکنان شود که به این جنبه ها عوامل فشارزای شغلی گفته میشود.

عوامل فردی

حجم کاری (حجم زیاد یا کم کاری)، پیشرفت، تنوع و معناداری کار، استقلال کاری (برای مثال توانایی تصمیم گیری درباره شغل یا وظایف کاری خود). نوبت کاری/ ساعت کاری، شرایط فیزیکی کار (صدا، کیفیت هوا و غیره) را شامل می‌شوند.

عوامل سازمانی

تعارض نقش (تعارض در خصوص مطالبات شغلی، سرپرستی/ مدیران چندگانه)، ابهام نقش (فقدان شفافیت در خصوص مسئولیت‌ها، انتظارات و غیره)، سطوح مسئولیت را شامل می‌شوند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش بیان می‌گردد. این آمار شامل شاخص‌های مرکزی و پراکندگی هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش و همبستگی بین آن‌ها می‌باشد. همان‌طور که در جدول ۳ نشان می‌دهد میانگین نمره تمامی متغیرهای اصلی پژوهش بالای ۳ می‌باشد هم‌چنین متغیر فشارزای شغلی با میانگین ۴/۱۶ بالاترین مقدار و درک از کیفیت زندگی کاری پایین‌ترین نمره را به خود اختصاص داده‌اند. بیشترین مقدار

انحراف معیار ۰/۸۷۳ مربوط به درک از کیفیت زندگی کاری است. ضریب چولگی برای تمام متغیرها منفی است و چوله به سمت چپ که از نظر قرینگی دارای تفاوت اندکی با توزیع نرمال دارد. ضریب کشیدگی مثبت شد که نشان دهنده بلندتر بودن (پراکندگی کمتر) است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر اصلی پژوهش	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد(نما)	دامنه	چولگی	کشیدگی	حداقل مقدار	حداکثر مقدار
فشارزای شغلی	۴/۱۶	۰/۷۰۹	۴/۲۵	۴	۴	-۱/۲۷۷	۱/۹۰۴	۲	۵
درک از کیفیت زندگی کاری	۳/۹۳	۰/۸۷۳	۴/۰۰	۵	۴	-۰/۷۰۳	۰/۰۱۶	۱	۵

مأخذ: یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیات

بین عوامل فشارزای شغلی و درک از کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری شهرکرد رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از نرم افزار PLS استفاده شده است.

بررسی ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها

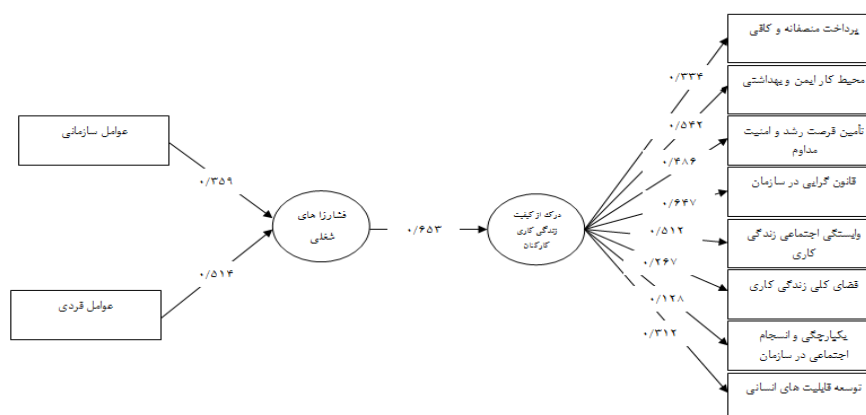
ضریب معناداری Z مسیر میان متغیرهای اصلی پژوهش نشان داد که فرضیه‌ی تعریف شده، تأیید شد و نشان از معنادار بودن تأثیر متغیرها بر یکدیگر داشتند. حال نوبت آن است که بررسی شود چه مقدار تغییرات متغیر وابسته را متغیر مستقل تبیین می‌نماید.

جدول ۴. بررسی فرضیه‌های اصلی پژوهش

فرضیه‌های اصلی	ضریب مسیر	آماره t*	نتیجه آزمون
فشارزای شغلی بر درک از کیفیت زندگی کاری موثر است.	۰/۶۵۳	۱۳/۱۲۶	پذیرش فرضیه

*P < ۰.۰۵

اطلاعات جدول ۴، نشان داده است که متغیر فشارزای شغلی به میزان ۶۵ درصد، تغییرات متغیر درک از کیفیت زندگی کاری کارکنان را تبیین می‌کند.



شکل ۳: نتایج آزمون ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش

آزمون فرضیه ۲ و ۳: درک از کیفیت زندگی کاری از طریق بعد سازمانی فشارزاهای شغلی قابل پیش بینی است. درک از کیفیت زندگی کاری از طریق عوامل فردی فشارزاهای شغلی قابل پیش بینی است.

برای بررسی تأثیر ابعاد فشارزای شغلی (سازمانی و فردی) بر متغیر درک از کیفیت زندگی کاری کارکنان از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. رگرسیون چندگانه، روشی برای مطالعه سهم یک یا چند متغیر مستقل در پیش بینی متغیر وابسته است. متغیرهای مستقل را متغیرهای پیش بین و متغیرهای وابسته را متغیر ملاک نیز می‌گویند. قبل از استفاده از تحلیل رگرسیون باید وجود هم خطی^۱ متغیرها بررسی شود. هم خطی وضعیتی است که نشان می‌دهد یک متغیرهای مستقل تابعی از سایر متغیرهای مستقل است. اگر هم خطی در یک معادله رگرسیون بالا باشد، بدین معنی است که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و ممکن است با وجود بالا بودن R^2 ، مدل اعتبار بالایی نداشته باشد. برای بررسی هم خطی متغیرها از شاخص‌های عامل تورم واریانس^۲ و شاخص‌های وضعیت^۳ استفاده می‌شود. حد مطلوب برای شاخص VIF مقادیر کمتر از ۱۰ است و هر چه قدر تولرانس کم باشد اطلاعات مربوط به متغیرها کم بوده و مشکلاتی در استفاده از رگرسیون ایجاد می‌شود عامل تورم واریانس نیز معکوس تولرانس بوده و هر چه قدر افزایش یابد

^۱ Multicollinearity

^۲ Variance Inflation Factor

^۳ Condition Index

واریانس ضرایب رگرسیون افزایش یافته و رگرسیون را برای پیش بینی نامناسب می‌سازد هم‌چنین برای شاخص CI مقادیر کمتر از ۳۰ مطلوب است (حایر و همکاران^۱، ۱۹۹۸). این مقادیر با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شده است. آزمون هم خطی مربوط به ابعاد منافع شخصی در جدول ۴، آمده است.

جدول ۴. آزمون هم خطی ابعاد فشارزا های شغلی

متغیر	عامل تورم واریانس	تولرانس	شاخص وضعیت
عوامل سازمانی	۱/۴۳۴	۰/۶۹۷	۱۰/۵۴۵
عوامل فردی	۱/۳۵۴	۰/۷۳۸	۲۰/۲۳۶

اطلاعات جدول نشان داده است که بیشترین مقدار شاخص VIF برابر ۱/۴۳۴ و بیشترین مقدار شاخص CI برابر ۲۰/۲۳۶ است که نشان دهنده عدم وجود مشکل هم خطی بین متغیرهاست.

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه بین ابعاد فشارزا های شغلی بر درک از کیفیت زندگی کاری

متغیر وابسته	متغیر پیش بین	ضریب B	β استاندارد	t محاسبه	سطح معنادار
درک از کیفیت زندگی کاری	عوامل سازمانی	۰/۲۰۲	۰/۳۳۶	۲/۱۵۸	۰/۰۰۵
	عوامل فردی	۰/۲۴۸	۰/۲۵۷	۲/۲۶۲	۰/۰۲۶

مأخذ: یافته‌های تحقیق

با توجه به نتایج آزمون رگرسیون جدول ۱۰، می‌توان گفت که در سطح معنادار ۵ درصد ابعاد عوامل سازمانی و فردی بر درک از کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

عوامل فشارزای شغلی امروزه حیطه‌ی وسیعی از بررسی‌های علمی کشورهای مختلف جهان را به خود اختصاص داده است که پیامدهای کاربردی و اقتصادی قابل توجهی دارد بر اساس گزارش انجمن ملی ایمنی و سلامتی حرفه‌ای بین ۲۶ تا ۴۰ درصد از کارکنان مورد بررسی کار خود را فشارزا ارزیابی کرده‌اند همچنین ۲۸ درصد از کارکنان اروپایی مطرح کرده‌اند که فشارزاهای شغلی در محل کار، عامل ایجاد مشکلات در زندگی آن‌ها هستند

هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین عوامل فشارزای شغلی و درک از کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری شهرکرد می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کارکنان سازمان شهرداری شهرکرد ۵۰۰ نفر بودند که طبق برآورد نمونه‌گیری مورگان ۲۱۹ نفر آنها به عنوان نمونه

^۱ Hair et al.

آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. روایی آن از نوع محتوایی بوده و پایایی آن از طریق فرمول الفای کرونباخ اندازه گیری شد. برای تحلیل داده‌ها از رگرسیون چندگانه و مدلسازی معادلات ساختاری و با روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد.

با توجه به جدول ۸ و ۱۰ و همچنین نتایج شکل ۳ نشان داده است که همه فرضیات تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. و نتایج تحقیق نشان داده است که متغیر فشارزای شغلی به میزان ۶۵ درصد، تغییرات متغیر درک از کیفیت زندگی کاری کارکنان را تبیین می‌کند.

همچنین نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داده است که توان تبیین‌گذاری عوامل فردی با مقدار ۰/۲۴۸ بیشتر از عوامل سازمانی است. با توجه به نتایج آزمون رگرسیون جدول ۱۰، می‌توان گفت که در سطح معناداری ۵ درصد ابعاد عوامل سازمانی و فردی بر درک از کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

منابع و مأخذ

- احمدی، عبدالله، ایرانیان، سید جواد و پارسا نژاد معصومه (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با فشار شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ۲ (۸)، ۸۴-۷۱.
- پارسا، شلر؛ کسرایی، شکوفه؛ عبدی، رضا؛ رادمنش، منصور و قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۳). رابطه کیفیت زندگی کاری، عملکرد، فشار روانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی کارکنان بیمارستان اشنویه. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۴ (۵۴)، ۶۱-۸۳.
- جعفری، اصغر، امیری مجد، مجتبی و اسفندیاری، زهرا (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای با فشار شغلی در پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱ (۴)، ۴۴-۳۶.
- خاقانی زاده مرتضی، عبادی عباس، سیرتی نیر مسعود، رحمانی منظر (۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح. مجله طب نظامی، ۱۰ (۳۷/۳)، ۱۷۵-۱۸۳.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۹). بهداشت روانی در کار. تهران نشر ویرایش.
- شهرکی واحد عزیز*، مردانی حموله مرجان، اسدی بیدمشکی الهه، حیدری مریم، حامدی شهرکی سودابه (۱۳۹۰). بررسی مولفه های تست SCL۹۰ با کیفیت زندگی کاری در کارکنان بیمارستان امیرالمومنین (ع) شهر زابل.

- ضابطیان، رسول؛ مجید جلالی فراهانی؛ سید نصرالله سجادی و نایب علی رحمتی اصل، ۱۳۹۰، بررسی رابطه بین استرس شغلی با کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال لیگ برتر، ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، تهران، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، http://www.civilica.com/Paper-SSTU۰۶-SSTU۰۶_۲۷۹.html
- غلامی، علیرضا (۱۳۸۸) عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۶، شماره ۲۴.
- مطیعی، محبوبه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین استرس محیط کار با فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری در میان مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زابل. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان دانشکده علوم تربیتی.
- میرکمالی، سید محمد، مزاری، ابراهیم، خباره، کبری و ذوقی پور، سودابه (۱۳۹۴). شناسایی عوامل استرس زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری (مطالعه موردی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند). ۱۳ (۴)، ۱۱۳۳-۱۱۱۳.
- ۱۱ بیگدلی، محمدتقی ضیایی (۱۳۸۸). بررسی نقش جو اجتماعی سازمان بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه های صنعتی (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی). فصلنامه جامعه شناسی کاربردی. ۲۱ (۳۷) ۱۲۲-۱۰۵.
- Akdere, Mesut. (۲۰۰۸), "Improving Quality of Work Life Implications for Human Resources". Business Review, vol. ۱, p. ۱۷۳.
- Behdin, N. (۲۰۱۳). Quality of Work Life: Investigation of Occupational Stressors among Obstetric Nurses in Northeastern Ontario (Doctoral dissertation, Laurentian University of Sudbury).
- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J., & Zare, F. (۲۰۱۲). The impact of occupational stress on quality of work life among the staff of e-workspace. World Academy of Science, Engineering and Technology, ۶۷(۲۰۱۲), ۳۴۴-۳۱۸.
- Hitt M.A., Miller C., Cohella A. (۲۰۰۶)., " Organizational Behavior: A Strongest Approach", John Wiley, P: ۲۴۰.
- Kang, L. S. (۲۰۱۳). Determinants of Quality of Work Life A Case of Veterinary Doctors in Punjab. Management and Labour Studies, ۳۸(۱-۲), ۲۵-۳۸.
- KLASSEN, C. G. (۲۰۱۳). JOB STRESS AND TURNOVER AMONG REGISTERED NURSES IN ACUTE CARE: A REGRESSION ANALYSIS (Doctoral dissertation, TRINITY WESTERN UNIVERSITY)
- Luthans, F. (۲۰۱۱). Organisational behaviour. ۸th Ed. Boston: Irwin McGraw-Hill. McCormick And J. Tiffin. ۱۹۹۹. Industrial psychology; New York: George, Allen And Unwin
- Ma, C. C., Samuels, M. E., Alexander, J. W. (۲۰۰۳). Factors that influence nurses' job satisfaction. Journal Of Nursing Administration, ۳۳(۵), ۲۹۳-۲۹۹.

بررسی رابطه بین عوامل فشارزای شغلی و درک از کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری شهرکرد/۱۰۰

- Nahar, L., Hossain, A., Rahman, A., & Bairagi, A. (۲۰۱۳). The Relationship of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health of Government and Non-Government Employees of Bangladesh. *Psychology*, ۴(۰۶), ۵۲۰.
- ۱۶- Bickford, M. (۲۰۰۵). *Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions*. Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador Division, ۱-۲.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی