

دانش و پژوهش در روان‌شناسی  
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)  
شماره بیست و چهارم - تابستان ۱۳۸۴  
صص ۸۴ - ۶۹

## مقایسه استرس شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان قبل و بعد از خصوصی‌سازی

راضیه حسن‌زاده<sup>۱</sup> - اصغر آقایی<sup>۲</sup> - علی مهداد<sup>۳</sup> - سیدحمید آتش‌پور<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف از اجرای این پژوهش تعیین تفاوت میزان استرس شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان قبل و بعد از خصوصی‌سازی و همچنین تعیین رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان آنان بعد از خصوصی‌سازی بود. روش پژوهش پس‌رویدادی است. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان یعنی ۷۰۰ نفر (۳۰ زن و ۶۷۰ مرد) بودند و با استفاده از روش نسبی - طبقه‌ای و فرمول حجم نمونه ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش دو پرسشنامه استرس شغلی استاینمتر و پرسشنامه ۲۸ سوالی GHQ<sup>۵</sup> بود که ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۶ برآورد شد.

- ۱- کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی
- ۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان
- ۳- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان
- ۴- استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

فرضیه‌های پژوهش عبارت بودند از: ۱- بین میزان استرس شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان قبل و بعد از خصوصی‌سازی تفاوت وجود دارد. ۲- بین استرس شغلی با سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان بعد از خصوصی‌سازی رابطه وجود دارد. با استفاده از آمار استنباطی و به کارگیری نرم‌افزار SPSS و آزمونهای آماری مناسب شامل (آزمون ۱ همبسته، آزمون تحلیل کوواریانس و ضریب همبستگی پیرسون) داده‌های آماری تجزیه و تحلیل گردید. نتایج این بررسی نشان داد که تفاوت بین میزان استرس شغلی و سلامت روان کارکنان قبل و بعد از خصوصی‌سازی در سطح  $P \leq 0/01$  معنادار بود و همچنین ضریب همبستگی بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان بعد از خصوصی‌سازی در سطح  $P \leq 0/01$  معنادار بود. کلید واژه‌ها: استرس شغلی، سلامت روان، خصوصی‌سازی.

#### مقدمه

مفهوم کار از نظر پیشبرد سلامت بسیار ارزشمند است. کار این احساس را در فرد ایجاد می‌کند که به گروهی مهم و ارزشمند و مورد نیاز جامعه تعلق دارد و فرصتی فراهم می‌آورد که بتواند تواناییهای خود را نشان دهد و به تمرین و بهسازی آنها و کسب مهارت‌های تازه بپردازد. در همه مشاغل در جامعه استرس وجود دارد و به‌گونه‌های مختلف بر آنها فشار وارد می‌آورد. تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی و تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونیهای اجتماعی موضوعهایی هستند که به‌نحوی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌سازند (رابینز، ۱۳۷۴).

با توجه به آنکه حداقل یک سوم عمر ما در محیط کار سپری می‌شود و بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می‌گیرد، می‌توان آن را بخش بسیار مهم و عمده زندگی تلقی کرد. هر چند دیدگاههای اخیر در زمینه کار تعاملی است، با این حال می‌توان کار و شغل را یکی از منابع مهم استرس در زندگی دانست. از طرفی افرادی که فشارهای روحی زیادی داشته باشند از سلامت و خشنودی کمتری برخوردارند اگرچه استثنائاتی نیز وجود دارد (عطارد، ۱۳۷۴).

مطالعات متعدد نشان داده است که استرس بر سلامت جسمی و روانی فرد اثر می‌گذارد. اختلالات قلبی - عروقی، زخم معده، فشارخون و اختلالات تیروئید از بیماریهایی هستند که با استرس ارتباط مستقیم دارند. سلامت روان کارکنان محیط‌های صنعتی در مقایسه با دیگر مشاغل بیشتر در معرض تهدید قرار دارد. همچنین پژوهشگران دریافته‌اند که سلامت روان کارکنان صنایع نفت آمریکا در مقایسه با جمعیت عمومی نامناسب‌تر است به‌ویژه سطح اضطراب این افراد به‌گونه‌ای معنادار بالاتر بود (کوپر و ساترلند، ۱۹۸۷).

عطار (۱۳۷۴) در یک بررسی با عنوان «رابطه استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی» که در یکی از جزایر خلیج فارس به صورت اقماری کار می‌کردند به این نتیجه دست یافت که بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و کارکنان نوبتکار در مقایسه با کارکنان روزکار از سلامت روان کمتری برخوردارند.

هوچن (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای با عنوان «استرس شغلی کارکنان بازمانده خصوصی سازی دولت» بر روی کارکنان شرکت کود تایوان به بررسی استرس شغلی کارکنان این شرکت بعد از خصوصی سازی پرداخت و به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین عوامل تنش‌زا و استرس شغلی وجود دارد. مؤثرترین استرس شغلی که روی عملکرد بعد از خصوصی سازی تأثیر می‌گذارد تعارض نقش و ابهام نقش است و استرس شغلی بالایی در افراد گروه A نسبت به گروه B و افراد دارای کنترل بیرونی نسبت به کنترل درونی دیده می‌شود.

فری و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی موقعیت و سلامت روان کارکنان یقه سفید دولت بعد از خصوصی سازی» بر روی ۶۶۶ نفر از کارکنان یکی از ادارات دولتی که خصوصی شده بود به این نتیجه رسید که نداشتن امنیت شغلی و بیکاری هر دو با افزایش اختلالات بیمارگونه روانپزشکی و مشاوره‌های عمومی پزشکی همراه بود. همچنین به مدت طولانی از کار دور بودن با بیماریهای طولانی مدت همراه شده بود.

دیلانگ و همکاران (۲۰۰۴) در یک بررسی طولی با عنوان «رابطه بین ویژگیهای کار و سلامت روان» بر روی یک نمونه ناهمگن ۶۶۸ نفری از کارکنان هلندی به بررسی رابطه علی بین نیازهای شغلی، کنترل شغل، حمایت سرپرست از یک طرف و سلامت

روان از طرف دیگر پرداختند. آنها ویژگیهای شغل را بر سلامت روان مؤثر دانستند و رابطه علی معکوس (یعنی تأثیر سلامت روان بر ویژگیهای کار) را نیز بررسی کردند. نتایج نشان داد که رابطه علی متقابلی بین ویژگیهای کار و سلامت روان وجود دارد اگرچه تأثیر ویژگیهای کار روی سلامت روان غالب‌تر بود.

استرس یک پدیده کلی و جهانی است که ابعاد روان‌شناختی، جسمانی، خانوادگی و اجتماعی انسان را در برمی‌گیرد. پژوهشهای اخیر به بررسی شغلی و حرفه‌ای اختصاص یافته است و پژوهشگران درباره پیامدهای این پدیده بر بهداشت روانی و جسمانی افراد کوششهای زیادی کرده‌اند، لذا ارتقای سطح بهداشت روانی محیط کار به منظور توسعه بهسازی و افزایش هزینه‌های اقتصادی و ضرر و زیان ناشی از استرس شغلی به منظور توجه پژوهشگران نسبت به استرس شغلی لازم است. امروزه با توجه به پیچیدگی و تغییرات روزافزون جامعه و رشد و توسعه فناوری استرس در جامعه به شکل حاد و خطرناک درآمده به طوری که این پدیده تأثیرات سنگینی بر سلامت جسمانی و روانی نیروی انسانی در سازمانها داشته است. انسانها مهمترین سرمایه یک سازمان هستند پس باید بیشترین توجه مدیریت به آنان جلب شود.

### فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین میزان استرس شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی قبل و بعد از خصوصی سازی تفاوت وجود دارد.
- ۲- بین وضعیت سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی قبل و بعد از خصوصی سازی تفاوت وجود دارد.
- ۳- بین میزان استرس شغلی با سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی بعد از خصوصی سازی رابطه وجود دارد.

### روش

پژوهش حاضر از نوع طرحهای پس از وقوع است که در آن پژوهشگر به جای ایجاد یا اجرای آزمایش، پس از وقوع آن که بیشتر به صورت طبیعی رخ داده است به پژوهش درباره آن می‌پردازد.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان تشکیل می دادند که شامل ۷۰۰ نفر (۳۰ زن و ۶۷۰ مرد) و در سال ۱۳۸۲ مشغول به کار بوده‌اند. با استفاده از روش نسبی - طبقه‌ای و فرمول حجم نمونه<sup>۱</sup> تعداد ۱۴۰ نفر از شاغلان واحدهای عملیاتی، غیر عملیاتی و تعمیراتی به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند.

در این پژوهش از پرسشنامه استرس شغلی استاینمتر برای بررسی میزان استرس شغلی کارکنان استفاده شد. این پرسشنامه را استاینمتر (۱۹۷۷) تهیه کرد و شامل ۳۶ عبارت در مورد موقعیتهای تنش‌زای محیط کار می‌باشد. ترجمه این پرسشنامه در کتاب استرس روانی (قراچه‌داغی، ۱۳۷۰) آمده است و یعقوبی در سال ۱۳۷۴ ضریب پایایی آن را با استفاده از روش تصنیف و بازآزمایی به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۷۲ گزارش کرده است. برای بررسی وضعیت سلامت روان کارکنان از پرسشنامه ۲۸ سؤالی GHQ که توسط یعقوبی و پالانگ (۱۳۷۴) و زیر نظر دکتر براهنی ترجمه گردیده است استفاده شد. پرسشنامه GHQ را که گلدبرگ (۱۹۷۲) ساخته است به صورت‌های ۳۰، ۶۰، ۱۲، ۲۸ سؤالی موجود می‌باشد (یعقوبی، ۱۳۷۴). فرم ۲۸ سؤالی آن دارای ۴ خرده‌آزمون نشانه‌های جسمانی، اضطراب و اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی است. مطالعات مختلف نشان‌دهنده پایایی بالای این پرسشنامه است به طوری که یعقوبی (۱۳۷۴) ضریب پایایی کلی این آزمون را ۰/۸۸ و ضریب پایایی خرده‌آزمونها را بین ۰/۵۰ تا ۰/۸۱ گزارش کرده است.

در این پژوهش برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که این ضریب برای پرسشنامه سلامت روان ۰/۸۶ و برای پرسشنامه استرس شغلی استاینمتر ۰/۸۵ برآورد گردیده است. نحوه اجرای پژوهش حاضر به این صورت بود که در حدود ۳ ماه قبل از اجرای طرح خصوصی سازی، پژوهشگر به بررسی میزان استرس‌های شغلی و وضعیت سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی پرداخته بود و سپس با انتشار طرح خصوصی سازی در صدد برآمد به صورت پس‌آزمون و در ادامه تحقیق قبلی به بررسی استرس‌های شغلی و سلامت روان کارکنان بعد از خصوصی سازی بپردازد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و یا در رابطه با جمع‌آوری و

۱- خاکس، ۱۳۷۸، ص ۲۸۴

$$n = \frac{NI^2 S^2}{NI^2 + T^2 S^2}$$

مشخصه‌های درصد، فراوانی، میانگین، واریانس و انحراف معیار و نظایر آن از آمار توصیفی و در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده از آزمونهای ا همبسته، آزمون تحلیل کوواریانس و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

### یافته‌های اصلی پژوهش

جدول ۱- مقایسه میانگین نمره استرس شغلی کارکنان قبل و بعد از خصوصی سازی

زمان	$\bar{X}$	S	t	P
قبل	۲۲/۹	۱۰/۴۳	۳/۹۵	۰/۰۰۰
بعد	۲۸/۳	۱۲/۲۵		

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که t مشاهده شده در سطح  $P \leq ۰/۰۱$  معنادار بوده است، بنابراین تفاوت بین میانگین نمره استرس شغلی قبل و بعد از خصوصی سازی معنادار بوده است. به عبارت دیگر میزان استرس شغلی کارکنان بعد از خصوصی سازی افزایش یافته است. بنابراین فرضیه ۱ مبنی بر اینکه بین میزان استرس شغلی کارکنان قبل و بعد از خصوصی سازی تفاوت وجود دارد، تأیید می‌گردد.

جدول ۲- مقایسه میانگین نمره سلامت روان کارکنان قبل و بعد از خصوصی سازی

زمان	$\bar{X}$	S	t	P
قبل	۱۳/۱۸	۶/۰	۴/۱۱	۰/۰۰۰
بعد	۱۷/۵۷	۱۱/۶۳		

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که t مشاهده شده در سطح  $P \leq ۰/۰۰۱$  معنادار بوده است، بنابراین بین وضعیت سلامت روان کارکنان قبل و بعد از خصوصی سازی تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر کارکنان قبل از خصوصی سازی از وضعیت سلامت روان بهتری برخوردار بوده‌اند. بنابراین فرضیه ۲ مبنی بر اینکه بین سلامت روان کارکنان قبل و بعد از خصوصی سازی تفاوت وجود دارد، تأیید می‌شود.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین سلامت روان و استرس شغلی بعد از خصوصی سازی

سلامت روان	
$r = 0/476$	
$p = 0/000$	استرس شغلی
$n = 140$	

براساس یافته‌های جدول ۳ ضریب همبستگی بین استرس و سلامت روان کارکنان بعد از خصوصی سازی در سطح  $1/0 \leq P$  معنادار بوده، بنابراین بین استرس شغلی با سلامت روان کارکنان بعد از خصوصی سازی رابطه وجود دارد. یعنی بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه متقابل وجود دارد که با افزایش استرس شغلی، سلامت روان کاهش می‌یابد و بر عکس با کاهش استرس شغلی سلامت روان افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه ۳ مبنی بر اینکه بین استرس شغلی با سلامت روان کارکنان بعد از خصوصی سازی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش براساس جدول ۱ نشان می‌دهد که بین میزان استرس شغلی کارکنان قبل و بعد از خصوصی سازی تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر میزان استرس شغلی کارکنان بعد از خصوصی سازی افزایش یافته است.

یافته حاصل از این پژوهش با تحقیقی که شجاعی (۱۳۸۰) با عنوان «بررسی روند خصوصی سازی در شرکت مخابرات استان اصفهان» انجام داد همخوانی دارد. او به این نتیجه دست یافت که مقاومت مدیران و کارکنان به واسطه توجیه نبودن سیاستهای خصوصی سازی در شرکت بوده و بخشی از این مقاومتها نیز به واسطه نداشتن تأمین و امنیت شغلی و نگرانی از آینده و موقعیت شغلی آنان در سازمان بوده است. همچنین با پژوهشی که هوجن (۲۰۰۰) با عنوان «استرس شغلی کارکنان بازمانده خصوصی سازی دولت» انجام داد همخوانی دارد. او به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین

عوامل تنش‌زا و استرس شغلی وجود دارد و مؤثرترین استرس شغلی که روی عملکرد بعد از خصوصی سازی تأثیر می‌گذارد، تعارض نقش و ابهام نقش می‌باشد. تحقیق حاضر با پژوهشی که دوین (۲۰۰۳) با عنوان «پیامدهای کوچک سازی: یک قربانی بهتر از یک نفر باقی مانده؟» که بر روی کارکنان یکی از اتحادیه‌های بزرگ مراقبت از سلامتی کانادا انجام داده بود نیز همسو می‌باشد. دوین به این نتیجه رسید که کارکنانی که بعد از کوچک سازی باقی ماندند، سطوح تأخیر بیشتری داشتند و همچنین به علت نظارت کمتر بر شغلشان سطوح استرس بیشتری داشتند در نتیجه سطوح رضایت شغلی، کیفیت زندگی و در نهایت سلامت پایین تری داشتند. این یافته را چنین می‌توان تبیین کرد که بسیاری از کارکنان به علت ابهام در آینده شغلی و اینکه به دنبال این تغییرات ممکن است از کار اخراج و یا جابه‌جا شوند دچار احساس ناامنی شغلی گردیده و ترس از دست دادن شغل و موقعیت مالی خود را داشته و از اینکه این مسأله چه تأثیری بر زندگی شخصی آنها خواهد گذاشت نگران‌اند. از سویی به دنبال این تغییرات نگرانیهای کارکنان می‌توانسته است به یکدیگر سرایت کند و باعث بروز شایعات گردد و ترس از بیکاری و تعارض در تصمیم‌گیری در مورد باقی ماندن در شرکت و یا ترک کردن آنها در نهایت منجر به افزایش استرس شغلی گردیده است.

نتایج این پژوهش براساس جدول ۲ نشان می‌دهد که بین سلامت روان کارکنان قبل و بعد از خصوصی سازی تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر کارکنان قبل از خصوصی سازی از وضعیت سلامت روان بهتری برخوردار بوده‌اند.

یافته‌های حاصل از این پژوهش با بررسی دینی و انزلی (۱۳۷۸) با عنوان «امکان‌سنجی ایجاد شرکتهای اقماری برای سازمانهای خدمات مشاوره مدیریت» که به این نتیجه رسید: کوچک سازی در ایجاد نابسامانیهای شدید روانی نقش داشته و نشانه‌هایی مثل تنگ‌نظری، محافظه‌کاری شدید، بهره‌وری کم، اضطراب شدید، پریشانی و سردرگمی بروز داده می‌شود همسو است.

همچنین با پژوهش فری و همکاران (۲۰۰۱) با عنوان «بررسی موقعیت و سلامت روان کارکنان یقه سفید دولت بعد از خصوصی سازی» همخوانی دارد. آنان به این نتیجه رسیدند که ناایمنی درباره استخدام دوباره و بیکاری هر دو با افزایش اختلالات بیمارگونه روانپزشکی و مشاوره‌های پزشکی عمومی همراه بود و همچنین به طور دایم از کار دور بودن با بیماریهای طولانی مدت همراه شده بود، همخوانی دارد.



در این زمینه سازمان بین‌المللی کار (۲۰۰۲) نیز در زمینه ایمنی و سلامت شغلی گزارش داد که خصوصی سازی، بازسازی سازمانی و افزایش تشکیلات اقتصادی کوچک باعث افزایش بیکاری، استرس، الکلی شدن، ناامنی شغلی و ساعات طولانی کار شده و اینها همه باعث آسیبهای روانی، زکار و زندگی خصوصی می‌شوند. علاوه بر این استرس و بیماریهای مربوط به آن باعث افزایش مشکلات هاضمه، بیماریهای قلبی و بیماریهای روانی می‌شود که این مطلب با نتیجه تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت که وجود شرایط ناامن و تغییر دگرگونی در سازمان افراد را از شرایطی که به آن خو گرفته جدا می‌کند و آنان را به سوی آینده‌ای مبهم سوق می‌دهد. در نتیجه کارکنان دچار اضطراب و نگرانی از وضع موجود گردیده و سلامت روان آنها ضعیف‌تر گشته و در برابر پذیرش استرس‌های مختلف آمادگی بیشتری پیدا می‌کنند.

نتایج این پژوهش مطابق با جدول ۲ نشان می‌دهد که بین استرس شغلی با سلامت روان کارکنان بعد از خصوصی سازی رابطه وجود دارد. یافته حاصل از این پژوهش با تحقیقی که عطار (۱۳۷۴) با عنوان «رابطه استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی» انجام داد و نتیجه گرفت که بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد، همسو می‌باشد.

همچنین با پژوهشی که ونگ و همکاران (۲۰۰۱) با عنوان «سلامت روان پرستاران چینی در هونگ کنگ: نقش استرس و روشهای مقابله با آن» به بررسی منابع استرس و سلامت روان پرستاران پرداختند. همسو می‌باشد. آنان نتیجه گرفتند که شدت استرسی که پرستاران در محیط کار تجربه کردند به‌طور مثبت و معناداری با سلامت روان رابطه داشت و اضطراب و افسردگی به‌طور معناداری با سطوح استرس محیط سازمانی همبستگی داشت. دیلانگ و همکاران (۲۰۰۴) در یک بررسی با عنوان «رابطه بین ویژگیهای کار و سلامت روان» بر روی کارکنان هلندی به این نتیجه رسیدند که رابطه علی‌مقابلی بین ویژگیهای کار و سلامت روان وجود دارد اگر چه تأثیرات ویژگیهای کار روی سلامت روان غالب‌تر بودند، این یافته با تحقیق حاضر همخوانی دارد.

در تبیین این یافته می‌توان چنین اذعان کرد که رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان بعد از خصوصی سازی در مقایسه با قبل از آن قویتر شده و در این میان خصوصی سازی ممکن است به عنوان عاملی این رابطه را تشدید کرده باشد. یعنی به

این علت که میزان استرس‌های شغلی کارکنان به دلیل تغییرات در سازمان افزایش پیدا کرده به همان نسبت سلامت روان ضعیف‌تر شده است. همچنین افرادی که از سلامت روان ضعیف‌تری برخوردار بوده‌اند در برابر استرس‌های شغلی آسیب بیشتری دیده‌اند و خصوصی‌سازی عاملی برای تشدید استرس و تضعیف روحیه آنها گردیده است.

### پیشنهاد‌های کاربردی

- ۱- سازمانها باید از کارکنان حمایت کافی به عمل آورند تا آنها بتوانند خود را با تغییر تطبیق دهند. یعنی از طریق اجازه دادن به کارکنان برای مشارکت در تصمیمات مربوط به تغییرات کاری در ساختار سازمان، می‌توان از استرس‌ها جلوگیری کرد و یا آنها را کاهش داد. مشارکت به کارکنان کمک می‌کند که تغییرات را بپذیرند و با اجازه دادن به آنها برای ابراز عقاید و دیدگاه‌های خود درباره تغییر می‌توان سازگاری با تغییر را در آنها ایجاد نمود.
- ۲- بررسی تطبیقی همه‌جانبه خصوصی‌سازی (به‌خصوص تأثیرات روانی آن بر کارکنان) در کشورهایی که این تحول را پشت سر گذاشته‌اند باید در رأس برنامه‌های مسؤلان و متصدیان مربوط در صنایع دولتی قرار گیرد، تا بدین وسیله طرح‌های خصوصی‌سازی به بهترین نحو جایگزین گردد و آثار سوء آن بر صنایع و کارکنان کاهش یابد.
- ۳- ایجاد ارتباط بین مدیران و کارکنان در زمینه تغییرات سازمانی از طریق بحث‌های رودر رو با تک‌تک افراد، ارائه اطلاعات مکتوب، جلسات گروهی یا گزارش‌ها، تا بدین وسیله اطمینان و اعتماد متقابل ایجاد شود و از بروز شایعات و نگرانی‌های حاصل از آن برای کارکنان جلوگیری شود.
- ۴- تقویت خدمات روان‌شناسی و مشاوره در سازمانها تا بدین وسیله کارکنان در هنگام مواجهه با استرس‌های شغلی، توانایی انطباق و سازگاری بیشتری به‌دست آورند.

### منابع

- خاکی، غ. (۱۳۷۸)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی، تهران، مرکز تحقیقات علمی کشور.  
 دینی، کوروش. فرید انزلی. (۱۳۷۸)، «امکان‌سنجی شرکتهای اقماری برای سازمانهای خدمات مشاوره مدیریت»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مهندسی صنایع، نشر سازمان مدیریت صنعتی.

رابینز، استیفن. مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، (۱۳۷۴)، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بزرگانی.

شجاعی، رضا. (۱۳۸۰)، «بررسی روند خصوصی سازی در شرکت مخابرات استان اصفهان»، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

عطار، حمید. (۱۳۷۴)، «بررسی رابطه استرس شغلی و خشنودی شغلی در سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، انستیتوی روانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران.

یعقوبی، نورالله. (۱۳۷۴)، «بررسی همه گیری نمناسی اختلالات روانی در مناطق شهری و روستایی صومعه سرا - گیلان»، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی ایران.

COOPER, CL., SUTHER LAND, VI. (1987). *Job stress, mental Health and accidents among off shore workers in the oil and gas extraction industries.* Occup-Med, 29(2): 119-125.

DE LANGE, A., TARIS, T., KOMPIER, M., HOUTMAN, J., BONGERS, P. (2004). *The relationships between work characteristics and mental health: Exmining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study.* Work & stress. volume 18, Number 2/ April 2004. Taylor & francis publisher. PP 149-166.

DEVIN, K., REAY, T., STAINTON, L. COLLINS, R. (2003). *Downsizing outcomes Better a victim than a survivor?* Human Resoutce Management, summer 2003. Vol 42, No 2, PP 109-124.

FERRIE, J., MARTIKAINEN, P. MARTIN, SH., MARAMOT, M., STANSFELD, S., SMIT, G. (2001). *Employment status and health after privatization in white collar civill servants.* British medical journal, 322: 641-51.

HOCHEN, T. (2000). *The study of survivors employee job stress for privatization of government enterprise-case of Taiwan fertilizer company employee.* Master's thesis. Human resource management department.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. (2002). march. *Occupational safety and health*, Ilo SRO-Budapest

WONG, D., LEUNG, S.S.O., LAM, D. (MAY 1, 2001). *Mental health of Chinese nurses in Hong kong: The roles of nursing stresses and Coping strategies.* on line journal of Issues in nursing, Vol 5, No.

مجموعه پرسشنامه‌هایی که به همراه این فرم به شما داده می‌شود برای بررسی دیدگاهها و وضعیت شغلی شماست. خواهشمند است هر یک از پرسشنامه‌ها را به دقت مطالعه کرده و نظر خود را طبق دستورالعمل مربوط منظور فرمایید. چنانچه در یک یا چند مورد از عبارت‌ها به راهنمایی نیاز داشتید از پرسشگر خود کمک بگیرید.

### مشخصات پاسخ‌دهنده

۱- سن:

۲- سابقه کار:

۳- میزان تحصیلات: ۱- بی‌سواد  ۲- ابتدایی  ۳- راهنمایی

۴- متوسطه و دیپلم  ۵- دانشگاهی

۴- وضعیت تأهل:

۱- مجرد  ۲- متأهل

۵- نوع شغل

۱- فنی  ۳- غیر فنی

۶- زمان انجام کار:

۱- روز کار  ۲- نوبتکار

۷- نوع استخدام

۱- کارگر  ۲- کارمند

۸- نوع وظیفه

۱- سرپرست  ۲- غیر سرپرست

لطفاً این قسمت را به دقت مطالعه کنید:

می‌خواهیم درباره کسالت و ناراحتی‌های پزشکی و اینکه سلامت عمومی شما در طی یک ماه گذشته تا به امروز چگونه بوده است، اطلاعاتی به دست آوریم. لطفاً در تمامی سؤالات زیر پاسخی را که فکر می‌کنید با وضع شما بیشتر مطابقت دارد مشخص کنید. به خاطر داشته باشید که ما می‌خواهیم درباره ناراحتی اخیر شما اطلاعاتی به دست آوریم، نه مشکلات و ناراحتی‌هایی که در گذشته داشته‌اید. سعی کنید به تمامی سؤالات پاسخ دهید.

۱- از یک ماه گذشته تا به امروز در مورد سلامتی خود چه احساسی داشته‌اید؟

الف - بهتر از همیشه  ب - مثل همیشه  ج - بدتر از همیشه  د - خیلی بدتر از همیشه

۲- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که به داروهای تقویتی نیاز دارید؟

الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد

- ۳- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز احساس ضعف و سستی کرده‌اید؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۴- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که بیمار هستید؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۵- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز سردرد داشته‌اید؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۶- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که سرتان را محکم با چیزی مثل دستمال بسته‌اند یا اینکه فشاری به سرتان وارد می‌شود؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۷- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که بعضی وقتها بدنتان داغ و یا سرد می‌شود؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۸- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز اتفاق افتاده که بر اثر نگرانی دچار بی‌خوابی شده باشید؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۹- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز شبها وسط خواب بیدار می‌شوید؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۱۰- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که دائماً تحت فشار هستید؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۱۱- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز عصبانی و بدخلن شده‌اید؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۱۲- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز بدون هیچ دلیل نافع‌کننده‌ای هراسان و یا وحشتزده شده‌اید؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۱۳- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز متوجه شده‌اید که انجام هر کاری از توانایی شما خارج است؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۱۴- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که همیشه عصبی هستید و دلشوره دارید؟  
الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد
- ۱۵- آیا از یک ماه گذشته تا به امروز توانسته‌اید خودتان را مشغول و سرگرم نگه دارید؟  
الف - بیشتر از همیشه  ب - مثل همیشه  ج - کمتر از همیشه  د - خیلی بدتر از همیشه

۱۶- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز اتفاق افتاده که برای انجام کارهایتان بیشتر از حد معمول وقت صرف نمایید؟

الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد

۱۷- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز به‌طور کلی احساس کرده‌اید که کارها را به‌خوبی انجام می‌دهید؟

الف - بیشتر از همیشه  ب - مثل همیشه  ج - کمتر از همیشه  د - خیلی بدتر از همیشه

۱۸- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز از نحوه انجام کارهایتان احساس رضایت می‌کنید؟

الف - بیشتر از همیشه  ب - مثل همیشه  ج - کمتر از همیشه  د - خیلی کمتر از همیشه

۱۹- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که نقش مفیدی در انجام کارها به‌عهده دارید؟

الف - بیشتر از همیشه  ب - مثل همیشه  ج - کمتر از همیشه  د - خیلی بدتر از همیشه

۲۰- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز توانایی تصمیم‌گیری درباره مسائل را داشته‌اید؟

الف - بیشتر از همیشه  ب - مثل همیشه  ج - کمتر از همیشه  د - خیلی بدتر از همیشه

۲۱- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز قادر بوده‌اید از فعالیتهای روزمره زندگی لذت ببرید؟

الف - بیشتر از همیشه  ب - مثل همیشه  ج - کمتر از همیشه  د - خیلی بدتر از همیشه

۲۲- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز فکر کرده‌اید که شخص بی‌ارزشی هستید؟

الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد

۲۳- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که زندگی کاملاً ناامیدکننده است؟

الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد

۲۴- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که زندگی ارزش زنده بودن را ندارد؟

الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد

۲۵- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز به این مسأله فکر کرده‌اید که ممکن است دست به خودکشی بزنید؟

الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد

۲۶- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز احساس کرده‌اید که چون اعصابتان خراب است نمی‌توانید کاری

انجام دهید؟

الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد

۲۷- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز به این نتیجه رسیده‌اید که کاش مرده بودید و کلاً از شر زندگی

خلاص می‌شدید؟

الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد

۲۸- آیا از یک‌ماه گذشته تا به امروز این فکر به ذهنتان رسیده است که بخواهید به زندگیتان خاتمه دهید؟

الف - خیر  ب - کمی  ج - زیاد  د - خیلی زیاد

لطفاً عبارات زیر را به دقت مطالعه نموده و در مقابل آن میزان فشار و ناراحتی را که در مورد هر یک احساس می‌کنید مشخص فرمایید. در صورتی که مسأله مشخص شده برای شما وجود ندارد و یا اگر وجود دارد از آن احساس ناراحتی نمی‌کنید در مربع صحیح نیست علامت ضرب در (X) بگذارید. چنانچه از آن مسأله کمی یا تا حدودی ناراحت می‌شوید در مربع تا حدودی صحیح است علامت ضرب در (X) بگذارید و اگر آن موضوع به میزان زیادی موجب ناراحتی شما می‌شود در مربع کاملاً صحیح علامت ضرب در (X) بگذارید.

کاملاً صحیح    تا حدودی صحیح    صحیح نیست

- |                          |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱- دیگران خیلی از ماهیت شغل من اطلاع ندارند   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲- با سرپرستم اختلاف نظر دارم.  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۳- سرپرستانم در حین کار از من تقاضاهای ضد و نقیض می‌کنند.                                       |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۴- به مسؤولان سازمان خود اعتماد ندارم.  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۵- مسؤولان سازمان غالباً از من انتظار دارند تا برای برخی کارهای مهمتر کارم را نیمه تمام رها کنم |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۶- بین واحد من و واحدهای دیگری که با آنها رابطه کاری داریم اختلاف وجود دارد                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۷- رؤسای من فقط از من عیب‌جویی می‌کنند.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۸- تصمیمات یا تغییرات شغلی که مقامات مافوق در مورد من می‌گیرند بدون اطلاع و مشورت با من است     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۹- چون کارم بسیار زیاد است در انجام وظایفم همیشه وقت کم می‌آورم                                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۰- من لیاقت کاری بالاتر از شغل فعلی خود را دارم  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۱- احساس می‌کنم کفایت لازم را برای شغل خود ندارم   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۲- دوره‌های آموزشی که من دیده‌ام با دوره‌های آموزشی همکاران نزدیکم متفاوت است                  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۳- برای انجام کارهای واحد خودم مجبورم با واحدهای دیگر در تماس باشم                             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۴- با همکاران واحد محل کارم اختلاف‌های حل نشده دارم  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۵- با کارکنان واحدهای دیگر اختلاف‌های حل نشده داریم  |

کاملاً صحیح    تا حدودی صحیح    صحیح نیست

- |                          |                          |                          |   |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۶- من از کمک و حمایت همکارانم برخوردارم.   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۷- بیشتر وقتم به جای آنکه صرف کار شود به بحث و مجادله می‌گذرد                      |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۸- مدیریت نیازهای واقعی واحد من را در سازمان درک نمی‌کند                           |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۱۹- به دلیل ساعات طولانی کار و کار در روزهای تعطیل از جانب خانواده‌ام تحت فشار هستم |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۰- برای انجام کارها طبق برنامه، خودم را تحت فشار قرار می‌دهم                       |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۱- اظهار نظر منفی درباره همکارانم برایم دشوار است                                  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۲- اظهار نظر منفی درباره زیردستانم برایم دشوار است                                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۳- برخورد با اشخاص تندخو و پرخاشگر برایم دشوار است                                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۴- برخورد با اشخاص منفعل (بی تفاوت) برایم دشوار است                                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۵- قضاوت در مورد اختلافات بین همکارانم برای دشوار است                              |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۶- قضاوت در مورد اختلافات بین زیردستانم برایم دشوار است                            |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۷- وظایف اداری‌ام با آموزش‌ها و تحصیلاتم در تضاد هستند                             |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۸- انتظار دارند چند کار را به طور همزمان انجام دهم                                 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۲۹- از کشمکش با همکارانم اجتناب می‌کنم  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۳۰- از کشمکش با سرپرستانم اجتناب می‌کنم   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۳۱- از کشمکش با زیردستانم اجتناب می‌کنم   |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۳۲- در سازمان ما از امکانات به درستی استفاده نمی‌شود                                |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۳۳- به دلیل اعمال روشهای ضد و نقیض دچار ناکامی می‌شوم                               |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۳۴- نیازهای شخصی من با نیازهای سازمان در تعارض است                                  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۳۵- تخصص حرفه‌ای من با کار سازمانی‌ام در تناقض است                                  |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ۳۶- شیوه‌های اداری مانع از انجام کار می‌شود   |

وصول: ۸۳/۱۰/۲۷

پذیرش: ۸۴/۴/۲۲