

رابطه موارد استرس زای شغلی با رضایت شغلی در کارکنان شرکت گاز

حسین فتاحی اردکانی^۱، محمد حسین امینی خواه^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، H.Fatahi95@yahoo.com

۲- هیئت علمی دانشگاه، Amn.hos@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه موارد استرس زای شغلی با رضایت شغلی در کارکنان شرکت گاز بود. نمونه پژوهش حاضر را ۸۰ نفر از کارکنان شرکت گاز تشکیل دادند، که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه ۳۵ سوالی استرس شغلی (HSE) و پرسشنامه ۲۰ سوالی رضایت شغلی مینه سوتا جمع‌آوری شده بودند. ۵ فرضیه در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب همبستگی و ضریب رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد استرس شغلی و ۴ مولفه آن (تقاضا، حمایت، ارتباط و نقش) با رضایت شغلی رابطه معناداری دارند ($p < 0/05$). همچنین، نتایج ضریب رگرسیون نشان داد استرس شغلی و مولفه‌های آن قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز می‌باشند. بنابراین، ضمن تبیین نتایج این پژوهش، در پایان، محدودیت‌ها و پیشنهادات پژوهش نیز ارائه شده‌اند.

واژگان کلیدی: موارد استرس زای شغلی، رضایت شغلی

مقدمه

علم روان‌شناسی^۱ به صورت ایده آل با کمک کردن به افراد برای برآورده کردن دشواری‌های زندگی معاصر تناسب دارد. روان‌شناسی رشته‌ای علمی است که رفتار را بر حسب فعالیت‌های سیستم عصبی، تعامل تأثیرات ژنتیکی و محیطی، نحوه‌ای که دنیا را احساس و به صورت ذهنی بازنمایی می‌کنیم، نقش‌های یادگیری و انگیزش، و ماهیت شخصیت و تعامل اجتماعی را بشناسند و آن را توضیح دهند (اسپنسر، بی‌تا، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۸). برخوردهای اجتماعی (دور هم جمع شدن، تشکیل کانون‌های بحث، ملاقات‌های دوستانه، قرارهای محبت‌آمیز، جشن‌ها و ...) اغلب به عنوان منابع شادی به حساب می‌آیند و در عین حال می‌توانند استرس‌هایی ایجاد کنند، مثلاً اولین ملاقات با افراد ناآشنا، اجبار در بحث با کسی که او را خیلی نمی‌شناسیم و گاهی هم بحث با دوستان قدیمی می‌تواند استرس‌آور باشند. اشخاصی که می‌دانند در اجتماع چگونه رفتار کنند، چگونه با موقعیت سازگار شوند، چگونه بحث‌ها را اداره کنند و طوری حرف بزنند که شنونده را تحت تأثیر قرار دهند، در مقایسه با دیگران، کمتر استرس احساس می‌کنند. کسانی که به دشواری روابط اجتماعی برقرار می‌کنند، بیشتر در خطر بیماری قرار دارند (گنجی، ۱۳۸۸). قرن اخیر که عصر فن‌آوری اطلاعات و دیجیتال‌نامگذاری شده است یکی از پر فشارترین و پر شتاب‌ترین دوره‌های زندگی بشر محسوب می‌گردد. استرس شغلی^۲ در کنار خطرات فیزیکی، شیمیایی، آرگونومیک و بیولوژیکی محیط کار یکی از پنج خطر در محیط کار می‌باشد.

^۱- Psychology Science

^۲- Job Stress

راس و آلتمایر^۱ ۱۹۹۴ استرس شغلی را چنین تعریف می‌کند: کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از آن باشد که فرد بتواند از عهده آنها برآید (خواجه‌پور، ۱۳۷۹).

انجمن ملی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی^۲ استرس شغلی را چنین تعریف می‌کند: استرس شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغل با توانایی، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد. عبارت دیگر وقتی آنچه در یک شغل از فرد انتظار می‌رود با آنچه مورد علاقه و خواسته اوست، هماهنگ نباشد استرس شغلی رخ می‌دهد (بیکر و کارازک^۳، ۲۰۰۲).

دیو^۴ (۱۹۸۷) بیان می‌کند که در حیطه شغلی پدیده استرس بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد که از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد. این وضعیت به میزان کم می‌تواند به عنوان نیروی انگیزش افراد جهت افزایش و بهبود اعمال قلمداد شود اما به میزان بالا عواقب معکوسی از خود به جا می‌گذارد. استرس شغلی معلول عللی است که از منابع مختلف سرچشمه می‌گیرد. این منابع می‌تواند در بیرون یا درون سازمان جایی داشته باشند و یا مربوط به گروه‌های مؤثر بر کارکنان و یا مربوط به خود آنها باشد.

در ایالات متحده آمریکا سالانه دویست میلیارد دلار غرامت ناشی از استرس در بخش صنایع به صورت پرداخت غرامت ناشی از بیماری، غیبت از کار، حوادث، مرگ و میر ناشی از سوانح و بیماری‌های مزمن، کاهش بهره‌وری، جابجایی کارکنان، مرگ زودرس و ... هزینه می‌شود که نزدیک به ده درصد تولید ناخالص ملی برآورد می‌شود. هارینگتون^۵ (۱۹۸۷) بسیاری از حوادث ضمن کار ممکن است بر اثر استرس شغلی اتفاق بیافتند. به طور تقریب هر سال در آمریکا بیش از دو میلیون کارگر بر اثر حوادث ناشی از کار دچار آسیب‌های معلولیت‌زا می‌شوند. در هر سال ۱۵۰۰۰ نفر از این حوادث جان خود را از دست می‌دهند. جالب است که بدانیم هزینه‌های ناشی از استرس برابر با هزینه‌های ناشی از بیماری‌های قلبی و عروقی (۱۶۴ میلیارد دلار) یا هزینه‌های ناشی از سرطان ۱۷۱ میلیارد دلار بوده است.

جانسترون^۶ (۱۹۹۴) آمار دیگری که مربوط به کشور انگلستان می‌باشد نشان می‌دهد حدود ۳۰ درصد از کل مرخصی‌های استعلاجی به علت استرس، اضطراب یا افسردگی می‌باشد که هزینه‌ای معادل ۲/۷ میلیارد پوند بر سازمان‌های مربوطه تحمیل می‌نماید.

همچنین، یافته‌های پژوهشی بر روی تعداد زیادی از کارکنان سکوهای نفتی و گازی دریای شمال، نشان داد که بین نوبتکاری با اختلالات خواب و بیماری‌های معده رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. نتیجه مطالعه پارکز و سواش (۲۰۰۰) که در مورد ماهیت علل مراجعه کارکنان سکوه‌های گازی و نفتی به اتاق مشاوره پزشکی با توجه به عوامل فردی و شغلی نظیر سن، نوع شغل، و ساعات کاری انجام شد نشان داد که مشکلات تنفسی ۲۳ و ۲۸ درصد موارد مراجعه به اتاق مشاوره پزشکی را تشکیل می‌دهند.

اقدام اساسی جهت کنترل استرس آن است که محیط پر استرس را پیش از آنکه منجر به نشانه‌ها و عوارض (فیزیولوژیکی - روانی - رفتاری) شود شناسایی نموده و با انجام اقدامات کنترلی از ایجاد این عوارض جلوگیری نمود به این ترتیب هزینه‌های ناشی از استرس کاهش خواهد یافت و با بهسازی شرایط کار سطح سلامت افراد و طبعاً کیفیت زندگی آنها بهبود چشمگیری خواهد داشت. رضایت شغلی^۷ را مجموعه‌ای احساسات مثبت افراد نسبت به شغل خویش تعریف کرده‌اند (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۹).

پایین بودن رضایت شغلی یکی از مطمئن‌ترین نشانه‌های تباهی اوضاع سازمان به شمار می‌رود که اثرات آن به صورت افزایش غیبت، پایین آوردن آهنگ کار، جابجایی کارکنان، شکایت‌ها، کارکرد ناچیز، کالای نامرغوب و دشواری‌های انضباطی در کارکنان ظاهر می‌شود.

1- Ross & Altmaier

2- National Institute of occupational safety and Health

3- Baker & Karazek

4- Dewe

5- Harington

6- Johnstron

7- Job Satisfaction

پیش از این رابطه میان استرس شغلی با رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است اما این رابطه همیشه یک رابطه کامل و یک به یک نبوده است. به عنوان مثال رضایت شغلی می‌تواند در میان افراد با مشاغل پر استرس (مانند کارکنان قراردادی) بسیار بالا باشد (دیویس^۱، ۱۹۸۹، ترجمه طوسی، ۱۳۷۷).

استرس شاید عمومی‌ترین مسأله زندگی انسان امروزی باشد. همه انسان‌ها در زندگی روزمره در معرض انواع فشارهای روانی قرار دارند؛ کارگرها در محیط کارخانه، کارکنان تحت قرارداد در سازمان‌های دولتی، معلم در سر کلاس، ورزشکاران در صحنه مسابقات و دانش‌آموزان در محیط آموزشی از این امر مستثنی نیستند. در جهان امروزی، انسان‌ها بخش عمده‌ای از حیات اجتماعی خود را در محیط‌های شغلی و کاری سپری می‌کنند و از آنجا که کار یک جنبه مهم و پر معنی از زندگی هر انسانی است به نظر می‌رسد که توجه به مسأله استرس شغلی و دیگر مشکلات روانی ضروری باشد. محیط شغلی همواره بر فرد تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های شخصی به طور دائم در ارتباط متقابل و پویا هستند (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۶).

به‌طور کلی موضع‌گیری‌های مختلف در خصوص استرس را در سه سطح مفهومی می‌توان خلاصه کرد: به نظر هانس سلیه (۱۹۵۶) استرس عبارت از پاسخ‌هایی خاص هستند که انعکاس یک موقعیت را روی فردی که تحت فشار و استرس قرار دارد، تعیین می‌کند. به عبارت دیگر سلیه استرس را پاسخی می‌داند که بدن در برابر خواسته‌هایی که بر آن وارد می‌شود، نشان می‌دهد. هولمز و راهه (۱۹۸۶) معتقدند محرک‌های معینی که از محیط به فرد وارد می‌شود و او را تحت فشار قرار می‌دهد استرس نام دارد. آن‌ها به رویدادهای استرس‌زای زندگی که نقش مهمی در پدیدآیی استرس دارند توجه می‌کنند و در پژوهش‌های خود به مجموعه‌ای از رویدادهای زندگی اشاره می‌کنند. که می‌توانند استرس را در یک فرد بوجود آورند. ریچارد لازاروس (۱۹۹۱) به عنوان کنشی متقابل میان شخص و محیط می‌نگرد و مطرح می‌کند که استرس از طریق تعامل ویژه بین شخص و محیط حاصل می‌شود (راس، ۱۹۹۴، ترجمه خواجه‌پور، ۱۳۷۷).

استرس واژه‌ای است در اصل به معنای فشار و نیرو؛ علی‌رغم کاربردهای روز افزون مفهوم و اصطلاح استرس در علوم مختلف هنوز درباره ماهیت و تعریف آن توافق چندانی وجود ندارد. در واقع مشکل اصلی، مفهوم‌سازی تعریف استرس به دیدگاه و کاربردهای گوناگون آن برمی‌گردد (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۶).

استرس‌های شغلی می‌تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کار را تهدید نماید و کارکرد اجتماعی فرد را مختل کند که این خود تهدید جدی بر عملکرد و بهره‌وری سازمانی به حساب می‌آید. استرس شغلی واکنش جسمی و روانی مضر است که در اثر تعامل فرد با محیط و عدم هماهنگی بین نیازهای کاری با توانایی‌ها و خواسته‌های شخص ناشی می‌شود. اگرچه استرس شغلی در تمام مشاغل وجود دارد ولی کارکنان قراردادی و پیمانکاری به دلیل وضعیت استخدامی حساسی که دارند، بطور مداوم در معرض استرس قرار دارند (ضیغمی و اصغرزاده، ۱۳۹۰). نتایج تحلیل واریانس چند متغیره نیز مشخص کرد که میزان استرس کارکنان پالایشگاه‌های متفاوت با یکدیگر تفاوت دارد، و با وجود آنکه میزان استرس در مشاغل ستادی، پالایشگاه و TMC تفاوت معناداری نداشت، اما کارکنان اقماری و ساکن نوبتکار، استرس بیشتری نسبت به سایر گروه‌ها داشتند. در دهه‌های اخیر موضوع استرس شغلی و آثار آن در سازمان مورد توجه بسیار قرار گرفته و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. دوره‌ای که انسان در آن بیش از هر زمان دیگری در معرض عوامل استرس‌زا قرار گرفته و مشکلات و مسائل بی‌شماری از هر سو او را احاطه کرده است.

تأثیر مخرب استرس فقط محدود به ایجاد انواع بیماری نیست این مشکل بر روی عملکرد کارکنان نیز اثر دارد. نهایتاً بر روی عملکردهای مدیریت نظیر تصمیم‌گیری، کیفیت روابط همکاران، استانداردهای کاری، کیفیت زندگی شغلی، سطح کارایی و بهره‌وری مؤثر خواهد بود. بررسی‌ها نشان می‌دهد استرس‌های حاد و مزمن، نیروی انسانی را ضایع می‌کنند و هدف سازمان را دستخوش تزلزل می‌سازند. استرس مانند آفتی است که نیروها را تحلیل می‌برد و فعالیت و تلاش‌ها را عقیم می‌سازد. استرس می‌تواند انواع مختلف داشته باشد. از چند نظر تمام عواملی که شرح داده شد، می‌توانند شکل‌هایی از استرس محسوب شوند. قطعاً داشتن حمایت اجتماعی کم یا نداشتن آن می‌تواند استرس‌زا باشد. خشم، افسردگی، و اضطراب را نیز می‌توان به صورت شکل‌هایی از استرس درونی در نظر گرفت. آنچه که به صورت عوامل استرس‌زا برداشت می‌شود اغلب بسیار ذهنی است و امکان دارد یک نفر با حالت وحشت در ترن هوایی شهربازی نشسته باشد در حالی که دیگری در صندلی بعدی این تجربه را کسب کرده باشد. رفتن به

^۱- Davis

مهمانی ممکن است برای یک آدم خجالتی استرس زا باشد اما برای یک فرد برون گرا چنین نیست. آنچه را که ما به صورت استرس زا تجربه می کنیم یا اینکه کیستیم، ارتباط زیادی دارد. همچنین باعث می شود که ارزیابی تجربیات استرس زا بسیار دشوار شود (باچر، ۲۰۰۷، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۷). از طرفی رضایت شغلی نه تنها به نوع کار و وظیفه، بلکه به جو و فرهنگ کار نیز مربوط می باشد و کارکنان در ساختار کار سالمی که در آن احساس خوبی داشته باشند، بهتر کار خواهند کرد.

پژوهش های متعدد نشان داده اند که فشارهای روانی ناشی از شغل به واکنش های روانی، جسمی و رفتاری مختلف مانند فرسودگی عاطفی، افسردگی، بیمار یهای روان تنی و کاهش در انگیزش شغلی منجر می شوند (کوپر، ۱۹۹۸؛ شاولی، مسلج و مارک، ۱۹۹۳) که در نهایت می توانند به غیبت، ترک شغل و ناتوانی در انجام کار بیانجامد (کوپر، ۱۹۹۸؛ پارکر و وال، ۱۹۹۸). همچنین، یافته های پژوهش فراتحلیلی جکسون و شول (۱۹۸۵) نشان می دهند عوامل استرس زایی نظیر تعارض و ابهام نقش، با سطوح پایینی از رضایت شغلی و سطوح بالایی از اضطراب / تنش و قصد ترک شغل همراهند. بورگ و ریڈینگ^۱ (۱۹۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «استرس شغلی و رضایت شغلی در میان مدارس» که از ۱۵۰ نفر از مدیران اهل مالت انجام شد تشخیص دادند که ۲۰ درصد از مدیران مدارس معتقدند شغلشان بسیار استرس زا است، آنها نتیجه گرفتند کسانی که بیشتر از کارشان ناراضی اند دچار استرس بیشتری می شوند و علت استرس مدیران را در عواملی چون فقدان حمایت، منابع ناکافی و فشار کاری ذکر کرده اند (جعفری، ۱۳۷۸). در مطالعه ای که توسط لنین^۲ (۱۹۹۶) در انگلستان انجام شد «رابطه استرس شغلی و رضایت شغلی در ۱۴۰ نفر از پرستاران» مورد بررسی قرار گرفت نتایج نشان داد که سرپرستاران بیشترین میزان استرس و کمترین رضایت شغلی را داشتند (ملاعباسی، ۱۳۹۱). کیو ای^۳ و یونلو^۴ و همکاران (۲۰۰۷) رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین تعهد حرفه ای، رضایت شغلی و استرس شغلی پرستاران بهداشت عمومی تایوان را مورد بررسی قرار داد. در نمونه این پژوهش که ۲۵۸ نفر از پرستاران بهداشت عمومی تایوان بود نتایج نشان داد رابطه معنادار و منفی بین استرس شغلی و رضایت شغلی بود.

بنابراین، بدیهی به نظر می رسد که افراد ناراضی، بازدهی پیوسته مطلوبی نخواهند داشت. نبود رضایت شغلی باعث افزایش غیبت، ترک خدمت، جابه جایی، سوانح حین کار و حتی کاهش رضایت از زندگی و مانند این ها می شود (ملک زاده، امیرچقماقی، مصاحب، زعفرانی، عشرتی و پارچه باف کاشانی، ۱۳۸۴). هزینه ترک خدمت و غیبت در صنایع کشور آمریکا که باعث کاهش بهره وری ملی آن کشور می شود، سالانه به میلیاردها دلار می رسد (همان منبع). از سوی دیگر، کارکنان در آمد قابل توجهی را از دست می دهند (استرس و پورتر، ۱۹۹۱؛ به نقل از همان منبع) اگر محاسبات مشابهی صورت بگیرد، احتمالاً هزینه های مذکور برای کشور ما نیز قابل تامل است. از آنجا که سطح فشارهای روانی ناشی از شغل طی دهه های اخیر افزایشی مداوم داشته است، جهت پیشگیری و کاهش خطرات تهدید کننده سلامت کار، می بایست تلاش قابل ملاحظه ای صورت پذیرد. چنین تلاشی می تواند از طریق ارزیابی و پایش محیط کار، شناسایی مشکلات و تدوین، مداخلات انجام گیرد (کوپر، ۱۹۹۸؛ لوی، ۱۹۹۸؛ کمیسیون اروپایی، ۱۹۹۷؛ به نقل از ارشدی و شکرکن، ۱۳۸۶). بنابراین، پژوهش حاضر علاوه بر آنکه میزان استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز را بررسی و مورد سنجش قرار می دهد؛ تلاش دارد ۶ فرضیه را به شرح زیر مورد بررسی قرار دهد:

۱. بین استرس شغلی کل و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین مولفه ی تقاضا و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.
۳. بین مولفه ی حمایت و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.
۴. بین مولفه ی ارتباط و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.

1- Borg & Riding

2- Lenin

3- Keu E

4- Yunlo

۵. بین مولفه‌ی نقش و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان‌های میبد و اردکان رابطه معنادار وجود دارد.
۶. مولفه‌های استرس شغلی می‌توانند رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز شهرستان‌های میبد و اردکان را به طور معنادار پیش‌بینی کنند.

طرح کلی پژوهش

طرح پژوهشی در پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد.

نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان پیمانکاری / قراردادی یکی از شرکت‌های گاز استان یزد تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش تصادفی ساده، ۸۰ نفر از این کارکنان، به عنوان نمونه‌ی پژوهش حاضر انتخاب شدند. لازم به ذکر است، همه افراد نمونه مرد و متأهل بودند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از ۲ پرسشنامه به شرح زیر استفاده به عمل آمد:

(۱) پرسشنامه استرس شغلی (HSE)

پرسشنامه استرس شغلی (HSE) دارای ۳۵ سوال و یک مقیاس ۵ درجه‌ای می‌باشد و عوامل مختلفی نظیر تقاضا، حمایت، نقش، تقاضا و ارتباط را در بر می‌گیرد. (روان پویا، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر نیز پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب پایایی پرسشنامه استرس شغلی (HSE) به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۹۲۵ می‌باشد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه استرس شغلی (HSE) نیز توسط کارشناسان و پژوهشگران مدیریت و روانشناسی در سطح بالایی مورد تایید قرار گرفته است.

(۲) پرسشنامه ۲۰ سوالی رضایت شغلی مینه سوتا

در پژوهش حاضر، جهت سنجش رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده می‌گردد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال و یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه بر حسب مقیاس ۵ درجه‌ای مشخص شده است (کاملاً مخالفم، مخالفم، تقریباً مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم) که به ترتیب از یک (۱) تا پنج (۵) نمره گذاری می‌شوند. در پژوهش حاضر نیز پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضرایب پایایی پرسشنامه مربوطه محاسبه شد که در جدول ۳-۲ ارائه شده است. در پژوهش حاضر نیز پس از جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب پایایی پرسشنامه استرس شغلی (HSE) به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با ۰/۹۴۲ می‌باشد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه استرس شغلی (HSE) نیز توسط کارشناسان و پژوهشگران مدیریت و روانشناسی در سطح بالایی مورد تایید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها ضمن استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون^۱، از تحلیل رگرسیون نیز استفاده شده است تا توان پیش‌بینی استرس شغلی برای رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز شهرستان‌های میبد و اردکان مورد بررسی قرار گیرد.

در این قسمت، فرضیه‌های پژوهش (۶ فرضیه پژوهش) با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفته، سپس، تأیید یا رد می‌شوند. لازم به ذکر است، نتایج مربوط به روش همبستگی در جدول ۱ و نتایج مربوط به روش رگرسیون در جدول ۲ ارائه شده است.

^۱- Pearson

جدول ۱. ضریب همبستگی و سطح معناداری بین در کارکنان شرکت گاز

رضایت شغلی		متغیرهای پژوهش
معنی داری (P)	ضریب همبستگی (r)	
۰/۰۱۱	- ۰/۲۶۴	استرس شغلی کل
۰/۰۱۸	- ۰/۱۸۲	مولفه ی تقاضا
۰/۰۱۵	- ۰/۲۵۰	مولفه ی حمایت
۰/۰۲۱	- ۰/۱۹۵	مولفه ی ارتباط
۰/۰۲۳	- ۰/۱۴۰	مولفه ی نقش

فرضیه ۱. بین استرس شغلی کل و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۲. بین مولفه ی تقاضا و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۳. بین مولفه ی حمایت و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۴. بین مولفه ی ارتباط و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۵. بین مولفه ی نقش و رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی شرکت گاز رابطه معنادار وجود دارد.
 همان طور که مندرجات جدول ۱ نشان می دهد، استرس شغلی و مولفه های آن (تقاضا، حمایت، ارتباط و نقش) با رضایت شغلی کارکنان قراردادی و پیمانی یکی از شرکت های گاز استان یزد رابطه ی معنادار وجود دارد ($p < ۰/۰۵$). بنابراین، فرضیه ۱ تا ۵ تأیید می شود.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه در پیش بینی رضایت شغلی کارکنان یکی از شرکت های گاز استان یزد بر اساس مولفه های استرس شغلی به روش ورود^۱

P	F	R ²	R	P	t	β	شاخص های آماری	ملکات متغیر
							متغیرهای پیش بین	
۰/۰۱۴	۱/۸۲	۰/۱۲۳	۰/۳۵۰	۰/۰۰۹	-۴/۶۱۲	- ۰/۰۲۱	استرس شغلی کل	رضایت شغلی
				۰/۰۱۵	-۲/۰۳۵	- ۰/۰۰۳	تقاضا	
				۰/۰۱۰	-۰/۹۸۲	- ۰/۰۴۲	حمایت	
				۰/۰۲۳	-۰/۷۰۲	- ۰/۰۵۰	ارتباط	
				۰/۰۳۵	-۰/۸۵۷	- ۰/۰۲۸	نقش	

فرضیه ۶. مولفه های استرس شغلی، رضایت شغلی کارکنان یکی از شرکت های گاز استان یزد را به طور معناداری پیش بینی می کنند.

همان طور که مندرجات جدول ۲ نشان می دهد، ضریب همبستگی چندگانه (R) برای پیش بینی رضایت شغلی توسط مولفه های مولفه های استرس شغلی برای کارکنان یکی از شرکت های گاز استان یزد برابر با $R=۰/۳۵۰$ و $RS=۰/۱۲۳$ و معنادار است ($p=۰/۰۱۴$). این ضرایب بیانگر آن می باشند که استرس شغلی و مولفه های آن قادر به پیش بینی رضایت شغلی کارکنان یکی از شرکت های گاز استان یزد می باشند. بنابراین، فرضیه ۶ تأیید می شود.

با توجه به نتایج ضریب همبستگی بین مولفه های استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان (۰/۱۴۰ تا - ۰/۲۶۴) و ضرایب رگرسیون ($RS=۰/۱۲۳$ و $R=۰/۳۵۰$)، می توان گفت بین دو عامل استرس شغلی و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش استرس کارکنان در شرکت گاز مورد نظر، رضایت شغلی آن ها کاهش می یابد.

رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد بالا برود، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند و با سوانح روبرو شود. به اختصار رضایت از شغل نتایج مثبت گوناگون از جهت فردی و سازمانی به همراه دارد و بر احساس فرد درباره سازمان و علائق وی

^۱- Enter

به مشارکت در حفظ همبستگی کمک می‌کند. همچنین رضایت از شغل تأثیر قابل توجهی در شیوه برخورد افراد نسبت به مشاغل - شان و تعهدات و مشارکت آنان در اثربخشی سازمان دارد (محمدزاده، مهره‌ژان، ۱۳۷۵).

کورمن (۱۹۹۷) در تحقیقی دریافت که خشنودی در میان افرادی که مشاغل آنها بسیار استرس‌آور است می‌تواند بالا باشد که با نتیجه پژوهش حاضر همخوانی دارد.

عطار (۱۳۷۴) در تحقیقی که به منظور بررسی اثر استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی انجام داد، نتیجه گرفت که بین استرس شغلی و خشنودی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان نیز منفی و معنادار به دست آمد که با نتیجه پژوهش حاضر همسو و هماهنگ می‌باشد.

یعقوبی، یارمحمدیان و یعقوبی (۱۳۸۷) پس از شناسایی «استرس‌ورها و عوامل مؤثر بر خشنودی شغلی رانندگان اتوبوس‌های مسافربری بین شهری کشور» نتیجه گرفتند که بین میزان استرس شغلی و خشنودی شغلی رانندگان همبستگی منفی و معنادار وجود دارد که با نتیجه پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

محدودیت های پژوهش

انجام یک پژوهش علمی با موانع و محدودیت های متفاوتی نیز روبرو خواهد بود. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست. در این قسمت، به محدودیت های پژوهش حاضر اشاره می‌شود.

۱. ارزشیابی ذهنی. در پژوهش حاضر، نوع سنجش متغیرهای استرس شغلی و رضایت شغلی، ارزشیابی ذهنی بود. به عبارت دیگر، صرفاً از پرسشنامه برای سنجش این متغیرها استفاده شد.
۲. منابع ارزیابی. در پژوهش حاضر، سنجش استرس شغلی و رضایت شغلی صرفاً محدود به خود افراد شده است. به عبارت دیگر، صرفاً خود کارکنان شرکت گاز، استرس شغلی و رضایت شغلی را در خود گزارش دادند.

پیشنهادات پژوهشی

۱. ارزشیابی ذهنی. مطلوب است پژوهشگران در آینده، از روش هایی نظیر مصاحبه هم برای سنجش استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان استفاده کنند.
۲. منابع ارزیابی متعدد. پژوهشگران آینده تلاش نمایند از منابع ارزیابی دیگری نیز استفاده کنند. می‌توان از سرپرست یا همکار برای سنجش استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان استفاده کرد.

منابع

- ۱- ارشدی، نسربین و شکرکن، حسین. (۱۳۸۶). رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثر تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب - منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال چهاردهم، شماره‌های ۲ و ۱. ص ۱۴۸-۱۲۹.
- ۲- کلدی، علیرضا و عسگری، گیتا. (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. مجله روان شناسی و علوم تربیتی، سال ۳۳، شماره ۱، صفحه ۱۰۳-۱۲۰.
- ۳- لواسانی، مسعود غلامعلی؛ کیوان زاده، محمد و ارجمند، ندا. (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. مجله روانشناسی معاصر، دوره سوم، شماره‌های ۲. صفحه ۷۳-۶۱.
- ۴- ملک زاده، فریده؛ امیرچقماقی، الهام؛ مصاحب، غلامحسین؛ زعفرانی، فاطمه؛ عشرتی، بابک، و پارچه باف کاشانی، حسین. (۱۳۸۴). تاثیر تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون اهواز. نشریه پایش، دوره ۴، شماره ۴، صفحه ۲۷۶-۲۷۱.
- ۵- میرزائی، حسین و محمدی، صباح. (۱۳۹۰). خود شکوفایی و رضامندی شغلی. مجله مطالعات جامعه شناسی، سال سوم، شماره ۱۱، صفحه ۱۹-۷.
- ۶- عطار، حمید (۱۳۷۴). بررسی رابطه استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی. انستیتو روان‌پزشکی تهران. دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- ۷- کورمن، ابراهام، (۱۹۹۷). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسن شکرکن (۱۳۷۶). تهران: انتشارات فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۸- محمدزاده، عباس؛ مهره‌وزان، آرمن (۱۳۷۵). رفتار سازمانی. انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۹- یعقوبی، مریم؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ جوادی، مرضیه (۱۳۸۷). رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی.
- 10- Kenny, D., & Mc Intyre, D. (2005). Constructions of occupational stress: nuisances, nuances or novelties? In A. G. Antoniou, & C. L. Copper (Eds.), Research companion to Organizational Health Psychology, Edward Elgar Publishing, Inc. PP. 20-58.
- 11- Spector, P. E. (2000). Industrial and organizational psychology, John Wiley & Sons, inc