فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره نهم. پاییز ۱۳۹۷، صص۱۵۰-۱۳۳ Vol 2. No 9. 2018, p 133-150
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس در سال ۹۳

مسعود قاسمی[۱]. مهرداد همراهی[۲]
۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج. ایران
۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج. ایران

چکیده

هدف از این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی کارکنان در ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) فارس است. بر این اساس پژوهش حاضر، از آنجایی که هدفش بررسی شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس است، از نظر هدف یک پژوهش کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، یک پژوهش توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس می‌باشد که تعداد آنان ۱۴۸۴ نفر می باشند. که ۳۰۵ نفر به عنوان حجم نمونه بطور تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بوده است. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون، رگرسیون دو متغیره و رگرسیون چند متغیره گام به گام تحلیل شدند به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر در این پژوهش از روش مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی استفاده شده است. همچنین داده‌های این تحقیق از طریق پرسشنامه محقق ساخته گردآوری گردید. پس از تکمیل پرسشنامه اطلاعات بدست آمده بوسیله نرم افزار **spss** تحلیل شدند و از کلیه متغیرهای وارد شده آمار توصیفی و آمار استنباطی گرفته شده است. نتایج حاکی از آنست که عوامل موثر بر مدیریت که شامل: مطالبات کارکنان، نظارت و کنترل، حمایت مدیران، حمایت کارکنان، ارتباطات کارکنان و نقش مشارکتی مدیران با استرس شغلی کارکنان رابطه معنی داری دارند.

واژه‌های کلیدی: شناسایی، عوامل موثر بر مدیریت، استرس شغلی کارکنان، کمیته امداد امام خمینی (ره).

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۱- مقدمه

کمیته امداد امام خمینی (ره) در تاریخ ۱۴ اسفندماه سال ۱۳۵۷هجری شمسی با حکم تاریخی بنیان گذار جمهوری اسلامی ایران حضرت امام خمینی (ره) برای مدت نا محدود تشکیل گردیده است. امداد امام نهادی است انقلابی و مردمی که در حال حاضر تحت نظارت عالیه مقام معظم رهبری آیت الله خامنه ای، که وظیفه کمک به شناخت و کاهش فقر و محدودیت نیازمندان و محرومان داخل و خارج کشور با رویکرد اسلامیست و توانمند سازی همه جانبه از طریق مدیریت کمک های مردمی، ملی و بین المللی، در جهت پیشرفت و عدالت، حفظ کرامت انسانی و صیانت از نهاد خانواده، احیای فرهنگ انفاق، ایثار و نشر سنت های حسنه اسلامی، با به کار گیری سرمایه انسانی متعهد، کارآمد و خلاق و فناوری نوین بر عهده دارد. (وب سایت کمیته امداد امام خمینی) استرس فشار و فرسایش بدن به هنگامی است که با محیط پیوسته در حال تغییر سازگار شویم. چنین تغییراتی آثار جسمانی و هیجانی بر ما می‌گذارد و می‌تواند احساسات مثبت یا منفی ایجاد کند. در صورت مثبت بودن، اثرات استرس ما را ناگزیر به عمل می‌کند، هوشیاری تازه و چشم انداز مهیج جدیدی برای ما به ارمغان می‌آورد.

استرس نوعی فرسودگی جسمی و یا روان شناختی است که بر اثر مشکلات واقعی و یا خیالی بوجود می آید. پیامدهای استرس شغلی منجر به نارضایتی شغلی و رها کردن حرفه و تخصص است. استرس شغلی یک مساله بسیار مهم درجوامع می باشد و ممکن است منجر به بیماریهای جسمی و روانی جدی شود (الساندرو[1] ۲۰۰۶). مدیریت استرس های شغلی در محیط کار به حالتی گفته شده که فرد در آن موقعیت احساس میکند دارای مسئولیت‌های فراوان با قدرت تصمیمگیری اندک است. استرس بر اثر بخشی کار و در نهایت بر سوددهی سازمان تأثیر سوء فراوان دارد. (آندرس[2] و ارنست[3] ۲۰۱۰).

تجربه استرس شغلی برای مدیران و کارکنان پیامدهای منفی برای افراد، مشاغل و سازمانها ایجاد کرده است. سلامت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بستگی به کاهش میزان استرس دارد. سازمانهایی که برای کارمندانشان ترکیبی از برنامه های مدیریت استرس و آموزش را به کار می‌برند، برای آنان فرصتی برای کسب ملزوماتی در جهت موثرتر بودن در شغل فراهم می‌کنند. بسیاری از محققان ادعا می‌کنند استرس برای موفقیت شغلی یک نیاز اساسی است (قاسمی، ۱۳۸۴). تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی موضوع‌هایی هستند که به خوبی بر فرد فشار می آورند و او دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌سازد (رابینز[4] ۱۳۷۲ : ۱۲۵).

1. Alsanderow
2. Andreas
3. A. Ernst
4. Rabinz

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

با عنایت به اهمیت مدیریت استرس شغلی کارکنان، بدنبال پاسخ گویی به این سوال هستیم که آیا با شناسایی عوامل موثر می‌توان استرس شغلی کارکنان در ادارات کمیته امداد امام خمینی استان فارس را مدیریت کرد؟ برآنیم در این تحقیق با روش پیمایشی، عوامل موثر بر مدیریت استرس شغلی کارکنان ادارات در کمیته امداد امام خمینی ره استان فارس در سال ۹۳ شناسایی، بررسی و سپس رتبه بندی نماییم، و از ره آورد آن بر ارزش و اهمیت موضوع مدیریت استرس شغلی کارکنان در جامعه بشری صحه گذاریم.

۲- تعریف و اهمیت استرس

فشار عصبی که در اصطلاح علمی «استرس» نامیده می‌شود به وضعی گفته می‌شود که در آن بر عواطف و هیجانها و فرایندهای اندیشیدن و حالتهای بدنی انسان کشش و سنگینی وارد می‌آید. هنگامی که فشار عصبی بصورت مزمن و از اندازه بیرون باشد توانایی انسان در سازگاری با پیرامون، درخطر می افتد. «فشار عصبی» یک عبارت کلی است که همه گونه فشاری را که انسان در زندگی احساس می کند دربر می‌گیرد. در دنیای کنونی استرس به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده است. اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و اجتماعی کاملا مشهود بوده و کارکنان یکی از آسیب پذیرترین قشرها در برابر استرس هستند، همچنین استرس شغلی به عنوان یکی از موانع بهره وری در سازمانها مطرح است.

به همین دلیل در سالهای اخیر، استفاده از مفهوم استرس در روانشناسی مدیریت و رفتار سازمانی (علاوه بر روانشناسی و پزشکی) نیز متداول گردیده و به سبب رایج بودن آن در زندگی اجتماعی افراد، بخشی از مباحث سازمانی به استرس اختصاص یافته است. ارتقا بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمانها (به عنوان عاملی برای شناخت عوامل استرس زا و ارائه راه حلهای پیشگیرانه یا درمانگر) در چند دهه اخیر توجه محققان زیادی را به خود جلب کرده است (رضاییان، ۱۳۸۶).

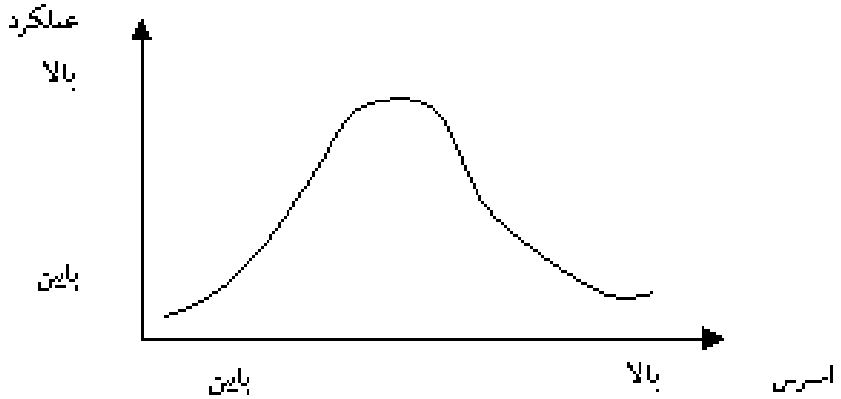
۳- ارتباط استرس با عملکرد کاری

گفتنی است برانگیختگی هیجانی ملایم (استرس در حد مطلوب)، کارکنان را در جریان اجرای کاری که برعهده دارند، هوشیار نگه داشته و موجب تقویت دقت و صحت در عملکرد شده و لزوم وجود آن برای دستیابی به اهداف سازمان ضروری است، لیکن در صورتیکه استرس از حد معینی بیشتر شود عملکرد فرد منفی شده و کارکنان با درهم شکستگی ذهنی و فیزیکی روبرو می شوند (راس آر و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۲).

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

۱-۳- استرس و عملکرد کاری

سطوحی از استرس ممکن است به بهتر شدن عملکرد کاری کمک کنند. شکل شماره ۲-۲ ارتباط بین استرس و عملکرد کاری را نشان می‌دهد. وقتی استرس وجود ندارد چالش‌های کاری وجود نخواهد داشت، کسالت و ناتوانی افزایش یافته و بر روی عملکرد اثر منفی می‌گذارد. چنانچه استرس افزایش پیدا کند عملکرد به سمت بهبود می‌رود و کارکنان آمادگی ذهنی و روانی بالایی برای رویارویی با چالش‌ها پیدا می‌کنند.



شکل ۱ : منحنی استرس و عملکرد

بعضی تحریک‌ها مفید هستند و کارکنان را برای رسیدن به احساس موفقیت و رضایت شغلی فعال می‌کنند. حال اگر مقدار استرس از سطح بهینه فراتر رود تقاضاهای زیاد از حد از کارکنان افزایش می‌یابد و سطح عملکرد افت می‌کند. در این نقطه، توان هماهنگی کارکنان از بین رفته، تصمیم‌گیری برای آنها مشکل شده و رفتارهای نامتعادل بروز می‌دهند. همچنین اگر استرس از حد معینی بیشتر شود عملکرد بدتر شده و کارکنان با درهم شکستگی ذهنی و فیزیکی روبرو می‌شوند (ابزری و همکاران، ۱۳۷۶ : ۲۵).

۲-۳- استرس و نقش آن در کارکنان سازمان

وجود مشکلات فردی، خانوادگی و شغلی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) و اثر متقابل مشکلات مددجویان تحت حمایت بر آنها و همچنین عدم بهره مندی آنان از مهارت‌های اساسی لازم برای زندگی می‌تواند کیفیت زندگی آنان را کاهش دهد. از سوی دیگر ارتقاء سطح مهارت‌های زندگی و حل مشکلات و تعارضات کارکنان در حوزه‌های مختلف می‌تواند تاثیر به سزایی در بهبود شاخص های زندگی سالم داشته باشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

روانشناسان دریافته اند که حالات عاطفی و احساسات بشری تحت تأثیر عوامل نامساعد محیطی و حرفه ای قرار می گیرند. لازم نیست فردی کار سنگین کند تا کاملا خسته و فرسوده گردد. چه بسا ممکن است یک فشار روانی و عدم سازگاری با محیط شخص را چنان رنجور و فرسوده نماید که پس از سالیان مدید آرامش اولیه رانتواند بازیابد. همواره نحوه ی کار افراد و محیط آن میتواند بر روی سلامت روان آنان تأثیر گذار باشد و در نتیجه باعث ارتقاء یا افت کاری آنان گردد. زمانی که کارکنان از تخصص‌های کاری لازم برخوردار باشند اما ذهن و فکر آنان به دلیل مسائل روحی و روانی و نارضایتی شغلی در گیر کار نشود، کارایی لازم را نخواهند داشت. از این رو خدمات مشاوره ای به شکل موثر نقش زیادی در کاهش آلام روحی و روانی کارکنان دارد و بستر و زمینه های لازم برای توسعه یافتگی و پیشرفت سازمان را فراهم می کند. لذا از آنجا که مهمترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی آن می باشد، باید به این امر توجه کافی صورت پذیرد.

۴- **پیشینه** تحقیق

- آزاد مرز آبادی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان دریافتند استرس نوعی فرسودگی جسمی و یا روان شناختی است که بر اثر مشکلات واقعی و یا خیالی بوجود می آید. استرس باعث به هم خوردن تعادل رواشناختی شده و پیامدهای مختلفی دارد.

روش: این تحقیق از نوع مطالعات توصیفی - مقطعی است و جامعه مورد مطالعه در این تحقیق کلیه کارکنان یکی از واحدهای سپاه می باشند. نمونه مورد مطالعه در این تحقیق عبارتند از ۱۴۶ نفر از کارکنان واحد مورد مطالعه که به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه سنجش استرس کارکنان، پرسشنامه سنجش تنیدگی شغلی اسپیو و پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان بود. نتایج، نتایج تحلیل واریانس بین استرس کار و خانواده و تنیدگی کلی نشان داد بین این دو رابطه وجود دارد و این ارتباط معنی دار می باشد.

- گنجی ارجنگی و فراهانی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان رابطه استرس شغلی و خودکار آمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان دریافتند پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه متقابل عوامل استرس زای شغلی و خودکار آمدی با رضایت از زندگی در امدادگران گاز استان اصفهان انجام شده است. نمونه مورد مطالعه شامل ۳۳۷ نفر از امدادگران شرکت گاز بود که به شیوه در بستی انتخاب شدند و پرسشنامه های خود گزارشی استرس شغلی مارتینسون (۲۰۰۹)، پرسشنامه خودکار آمدی عمومی شرر و همکاران (۱۹۸۲) و پرسشنامه رضایت از زندگی داینر و همکاران (۱۹۸۵) را تکمیل نمودند. از روش مدل یابی معادلات ساختاری برای ارزیابی مدل فرضی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که مدل

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فرضی روابط بین عوامل استرس زای شغلی، خودکار آمدی و رضایت از زندگی از برازش قابل قبولی برخوردار است.

- قضاوتی، محسن و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی استرس شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در بین کارکنان اتاقهای کنترل شرکت پالایش نفت بندرعباس استرس شغلی را می‌توان به صورت یک وضعیت روانشناختی تعریف کرد در این مطالعه تمام صد نفر کارکنان شاغل در شیفتهای **A**و **B** اتاقهای کنترل شرکت پالایش نفت بندرعباس مورد مطالعه قرار گرفتند. استرس و رضایت شغلی با استفاده از پرسشنامه های استانداردی که توسط خود افراد تکمیل می‌شد مورد ارزیابی قرار گرفت. این پرسشنامه‌ها با توجه به امتیازی که افراد کسب کردند، افراد را در سطوح مختلف استرس و رضایت شغلی طبقه بندی کرد. بعد از جمع آوری، اطلاعات توسط نرم افزار **SPSS** مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

- سلطانعلی کاظمی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر استرس شغلی کارشناسان پرداخته اند. این پژوهش با هدف تعیین اثربخشی آموزش مهارت های ارتباطی بر استرس شغلی کارشناسان شهرداری شیراز انجام شد. روش پژوهش حاضر، روش نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون- پس آزمون همراه با دوگروه کنترل و آزمایش است. جامعه آماری این پژوهش، کارشناسان شهرداری شیراز بودند که از بین آنها به طور تصادفی و به روش خوشه ای ک مرحله ای، ۴۶ نفر از کارشناسان به عنوان نمونه (۲۲ نفر گروه آزمایش و ۲۴ نفر گروه کنترل) انتخاب شدند. نتایج به دست آمده حاکی از کاهش معنادار استرس شغلی گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل پس ازمداخله آزمایشی در سطح **p<0. 05** بود در زیر مقیاس های استرس شغلی فقط در دو بعد «حمایت همکار» و «ارتباط» در سطح **p<0. 05** کاهش معنادار مشاهده شد، در سایر زیرمقیاس‌ها (تقاضا، کنترل، حمایت مسوول، نقش و تغییرات) تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشد.

- کریمی، فریبا (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران دوره متوسطه پرداخته است. هدف پژوهش حاضر بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بود. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان به تعداد ۳۸۵۶ بودند. حجم نمونه ۳۵۵ نفر با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه و به صورت نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله-ای متناسب با حجم انتخاب شد. یافته-های پژوهش نشان داد که هر یک از ابعاد استرس شغلی یعنی حجم زیاد کار، فقدان رشد حرفه-ای، عدم منزلت اجتماعی، روابط سرد و نامناسب میان همکاران، مسائل مربوط به دانش-آموزان و کمی حقوق و مزایا بیش از حد متوسط در ایجاد استرس شغلی دبیران مؤثر بوده است. معلمان مرد بیش از معلمان زن از داشتن احساس عدم منزلت در شغل خود دچار استرس می-شدند. دبیران ناحیه۱ از روابط سرد و نامناسب همکاران خود بیشتر و از کمی حقوق و مزایا کمتر از دبیران سایر نواحی دچار استرس می شدند.

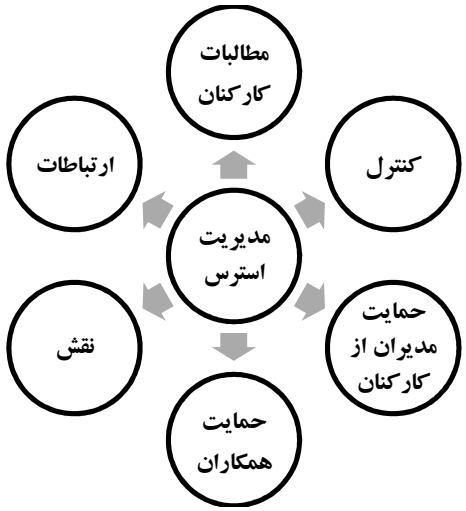
[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

- ترشیزی، مرضیه؛ سعادتجو، سید علیرضا (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان استرس شغلی در کارکنان کارخانه لاستیک سازی پرداخته اند. بر اساس نتایج مطالعه، بیش از نیمی از کارکنان استرس شغلی داشتند. در مقایسه با سایر کشورهای صنعتی، این کارکنان شیوع بسیار بالاتری از استرس را نشان دادند؛ بنابراین لازم است که مطالعات بیشتری در این زمینه صورت گیرد تا از میزان بروز استرس و پیامدهای آن کاسته شود.

- سلیه (۱۹۵۹) در تحقیقی تحت عنوان « دلزدگی و استرس شغلی»، ضمن مطالعه و بررسی دقیق موضوع، به این نتایج دست یافت که: دلزدگی سه بخش دارد:بخش اول فرسودگی یا تحلیل جسمی است. همانطور که بحث کرده است اگر استرسی بیش از یک دوره اتفاق افتد، ذخایر فرد را تضعیف میکند و یک حالت فرسودگی جسمی به دنبال می آورد. افرادی که مادام کارشان را متوقف می کنند و خستگی شدید همراه با ناتوانی در به خواب رفتن دارند، دچار دلزدگی شده اندکارگرانی که دلزده هستند نه فقط ممکن است شغل خود را ترک کنند، بلکه ممکن است حرفه خود را نیز کنار بگذارند. این ضایعه در جامعه به ویژه برای مشاغلی که نیاز به آموزش بیشتر دارند، شدید است (باقری، ۱۳۸۳: ۱۳)

برای مشخص کردن چارجوب مفهومی تحقیق و اثبات فرضیه ها ابتدا عوامل استرس زا در تحقیقات مختلف مورد بررسی قرار گرفت. محققان تحقیقات زیادی را پیرامون عوامل استرس زا در محیط کار انجام داده اند که در مطالب بالا به آن اشاره شد.

۵- مدل مفهومی تحقیق



شکل ۲ : مدل مفهومی تحقیق

(فرضی و همکاران، ۱۳۹۴)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

٦- آمار توصیفی

٦-١- توزیع فراوانی کارمندان برحسب جنسیت

همان طور که جدول ۱ نشان می‌دهد ۱۹۷ نفر (۶۴/۶ درصد) کارمندان مرد و ۱۰۸ نفر (۳۵/۴ درصد) زن می باشد. به عبارتی دیگر در این تحقیق تعداد مردان بیشتر از زنان می‌باشد.

جدول ۱ : توزیع فراوانی کارمندان برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۹۷	۶۴/۶
زن	۱۰۸	۳۵/۴
کل	۳۰۵	۱۰۰

٦-٢- توزیع فراوانی کارمندان برحسب تحصیلات

همان طور که جدول ۲ نشان می دهد ۱۸ نفر (۵/۹ درصد کارمندان) تحصیلاتشان دیپلم و کمتر از آن که کمترین فراوانی را بخود اختصاص داده است، ۸۷ نفر (۲۸/۵ درصد) فوق دیپلم، ۱۵۴ نفر (۵۰/۵ درصد) لیسانس که بیشترین فراوانی را بخود اختصاص داده است و ۴۶ نفر (۱۵/۱ درصد) کارمندان تحصیلاتشان فوق لیسانس و بالاتر می باشد.

جدول ۲ : توزیع فراوانی کارمندان برحسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم و کمتر از آن	۱۸	۵/۹
فوق دیپلم	۸۷	۲۸/۵
لیسانس	۱۵۴	۵۰/۵
فوق لیسانس و بالاتر	۴۶	۱۵/۱
کل	۳۰۵	۱۰۰

٢-٤- یافته‌های استنباطی

١-٢-٤- آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه اول: بین مطالبات کارکنان و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

H0: بین مطالبات کارکنان و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود ندارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

H1: بین مطالبات کارکنان و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین مطالبات کارکنان و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۳۷۶). این بدین معنی است که با افزایش مطالبات کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می یابد و بالعکس. این نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه تحقیق تایید و فرضیه صفر رد می شود. جدول ۳ نشانگر نتایج فوق می باشد.

جدول۳: همبستگی پیرسون بین مطالبات کارکنان و مدیریت استرس

	نام متغیر	مدیریت استرس
مطالبات کارکنان	مقدار همبستگی (**r**)	۰/۳۷۶
	سطح معنی داری (**sig**)	۰/۰۰۰۱
	تعداد	۳۰۵

فرضیه دوم: بین نظارت و کنترل و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

H0: بین نظارت و کنترل و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین نظارت و کنترل و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ نشان می‌دهد که بین نظارت و کنترل و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۴۲۶). به عبارتی دیگر با افزایش نظارت و کنترل کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. این نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه تحقیق تایید و فرضیه صفر رد می‌شود.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول٤ : همبستگی پیرسون بین نظارت و کنترل و مدیریت استرس

	نام متغیر	مدیریت استرس
نظارت و کنترل	مقدار همبستگی(**r**)	۰/۴۲۶
	سطح معنی داری(**sig**)	۰/۰۰۰۱
	تعداد	۳۰۵

فرضیه سوم: بین حمایت مدیران و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

H0: بین حمایت مدیران و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین حمایت مدیران و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۵ نشان می‌دهد که بین حمایت مدیران و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۵۰۶). این بدین معنی است که با افزایش حمایت مدیران، مدیریت استرس کارکنان نیز افزایش می یابد و بالعکس. این نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه تحقیق تایید و فرضیه صفر رد می‌شود. جدول ۵ نشانگر نتایج فوق می باشد.

جدول٥ : همبستگی پیرسون بین حمایت مدیران و مدیریت استرس

	نام متغیر	مدیریت استرس
حمایت مدیران	مقدار همبستگی (**r**)	۰/۵۰۶
	سطح معنی داری (**sig**)	۰/۰۰۰۱
	تعداد	۳۰۵

فرضیه چهارم: بین حمایت کارکنان و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

H0: بین حمایت کارکنان و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین حمایت کارکنان و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۶ نشان می دهد که بین حمایت کارکنان و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig**= ۰/۰۰۰، **r**=۰/۴۲۶). به عبارتی دیگر با افزایش حمایت کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می یابد و بالعکس. این نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه تحقیق تایید و فرضیه صفر رد می‌شود.

جدول ٦ : همبستگی پیرسون بین حمایت کارکنان و مدیریت استرس

	نام متغیر	مدیریت استرس
حمایت کارکنان	مقدار همبستگی (**r**)	۰/۴۱۵
	سطح معنی داری (**sig**)	۰/۰۰۰۱
	تعداد	۳۰۵

فرضیه پنجم: بین ارتباطات و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

H0: بین ارتباطات و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین ارتباطات و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۷ نشان می‌دهد که بین ارتباطات و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig**= ۰/۰۰۰، **r**=۰/۵۴۳). این بدین معنی است که با افزایش ارتباطات کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می یابد و بالعکس. این نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه تحقیق تایید و فرضیه صفر رد می شود. جدول ۷ نشانگر نتایج فوق می‌باشد.

جدول ۷ : همبستگی پیرسون بین ارتباطات و مدیریت استرس

	نام متغیر	مدیریت استرس
ارتباطات	مقدار همبستگی (**r**)	۰/۵۴۳
	سطح معنی داری (**sig**)	۰/۰۰۰۱
	تعداد	۳۰۵

فرضیه ششم: بین نقش مشارکتی و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

H0: بین نقش مشارکتی و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین نقش مشارکتی و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معناداری وجود دارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۸ نشان می‌دهد که بین نقش مشارکتی و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۳۹۴). به عبارتی دیگر با افزایش نقش مشارکتی کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. این نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است و در این مورد فرضیه تحقیق تایید و فرضیه صفر رد می شود. جدول ۸ نشانگر نتایج فوق می‌باشد.

جدول ۸ : همبستگی پیرسون بین نقش مشارکتی و مدیریت استرس

	نام متغیر	مدیریت استرس
نقش مشارکتی	مقدار همبستگی (**r**)	۰/۳۹۴
	سطح معنی داری (**sig**)	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۰۵

۲-۲-٤- آزمون رگرسیون چند متغیره

در آزمون رگرسیون چند متغیره، چند هدف زیر دنبال می گردد:

۱- کدامیک از متغیرهای مستقل در تبیین متغیر وابسته نقش دارد و وارد معادله می‌گردند.

۲- متغیرهای وارد شده به معادله چند درصد از تغییرات در متغیر وابسته را تبیین می‌کند.

۳- کدام متغیر مستقل پیش بینی کننده قوی ترین در تبیین متغیر وابسته است.

به عبارت دیگر سهم هر یک از متغیرها در تبیین متغیر وابسته چقدر است (ضریب **β**)

۴- به ازاء یک واحد افزایش یا کاهش در متغیرهای مستقل، متغیر وابسته چقدر تغییر می‌کند این هدف توسط ضرائب **B** معادله انجام می پذیرد که برای پیش بینی متغیر وابسته بکار گرفته می‌شود.

روش مورد استفاده در این تحقیق روش مرحله به مرحله است. استفاده از این روش این مزیت را دارد که متغیرها بر اساس بیشترین نقش که در تبیین متغیر وابسته دارند وارد معادله می‌گردد و محقق حق دخالت در ورود متغیرها ندارد. مضافا اینکه محقق می تواند تغییرات ایجاد شده در هر مرحله را مورد بررسی قرار دهد. با این توضیحات به بررسی نتایج حاصل از این آزمون پرداخته می‌شود.

نتایج جدول ۹ نشانگر آن است که اولین متغیری که وارد معادله می‌گردد ارتباطات است که این متغیر به تنهایی ۲۹/۵ درصد از تغییرات در متغیر وابسته مدیریت استرس کارکنان را تبیین می‌نماید (**R^2**=۰/۲۹۵). بر اساس ضریب **B** معادله در این مرحله به ازاء یک واحد افزایش یا کاهش در ارتباطات ۰/۷۴۱ به نمره مدیریت استرس کارکنان اضافه یا کم می‌گردد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

در مرحله دوم نظارت و کنترل نیز وارد معادله می‌شود و قدرت تبیین معادله را به ۳۱/۹ درصد افزایش می‌دهد (R^2=۰/۳۱۹). بر اساس ضریب **B** معادله در این مرحله یک واحد افزایش در متغیر نظارت و کنترل ۰/۱۹۲ به نمره مدیریت استرس کارکنان اضافه می‌گردد.

در مرحله سوم حمایت مدیران نیز وارد معادله می‌شود و قدرت تبیین معادله را به ۳۳/۵ درصد افزایش می‌دهد (R^2=۰/۳۳۵). بر اساس ضریب **B** معادله در این مرحله یک واحد افزایش در متغیر حمایت مدیران ۰/۲۷۹ به نمره مدیریت استرس کارکنان اضافه می‌گردد.

بر اساس ضریب **β** معادله نقش ارتباطات در تبیین مدیریت استرس کارکنان بیش از دیگر متغیرها است و بعد از آن به ترتیب حمایت مدیران و نظارت و کنترل در تبیین مدیریت استرس کارکنان بیشترین نقش را داشته اند. به طوری که ضریب **β** این تبیین برای ارتباطات ۰/۵۴۳، حمایت مدیران ۰/۲۰۴و نظارت و کنترل ۰/۱۸۳ است. این نتایج با توجه به میزان **F** بدست آمده در هر مرحله معنی دار و نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

جدول ۹ : معادله رگرسیون چندگانه مدیریت استرس کارکنان برحسب ضرایب B و β در مراحل مختلف

مرحله	نام متغیر	ضریب B	ضریب β	R	R^2	F	d. f	sig
اول	ارتباطات	۰/۷۴۱	۰/۵۴۳	۰/۵۴۳	۰/۲۹۵	۱۲۶/۹۴۶	۱و۳۰۳	۰/۰۰۰
دوم	نظارت و کنترل	۰/۱۹۲	۰/۱۸۳	۰/۵۶۴	۰/۳۱۹	۷۰/۶۱۲	۲و۳۰۲	۰/۰۰۰
سوم	حمایت مدیران	۰/۲۷۹	۰/۲۰۴	۰/۵۷۹	۰/۳۳۵	۵۰/۵۸۵	۳و۳۰۱	۰/۰۰۰

۵- نتیجه‌گیری

عصر حاضر را علاوه بر عناوین مختلفی که به آن اختصاص یافته‌است، می‌توان عصر استرس و فشار روانی نیز دانست. امروزه پیچیده‌ترشدن فناوری، روابط اجتماعی و بسیاری از مسائل ناشی از آن باعث شده که آرامش و آسایش از زندگی انسانها رخت بربسته و اضطراب و به تبع آن استرس و فشار روانی، بسیاری از جنبه‌های زندگی انسانها را متأثر سازد تا جاییکه کمتر جنبه‌ای از زندگی را می‌توان یافت که تحت تأثیر این پدیده روانی قرار نگرفته باشد. یکی از جنبه‌های مهم زندگی امروزی، مسأله شغل و اشتغال به کاری است که علاوه بر تأمین نیازهای مادی انسانها، نیازهای روانی آنها را نیز تأمین نماید.

در حال حاضر بیش از ۴۰ درصد جمعیت کره زمین در شمار نیروی کار قرار دارد و با توجه به اینکه هریک از افرادی که در زمره نیروی کار قرار می‌گیرند، حدود یک سوم از زندگی خود را در محیط‌های کاری می‌گذرانند، تأمین سلامت محیط کار و کاهش استرس شغلی برای آنها بسیار مهم است. یکی از عارضه‌های زندگی مدرن، وجود استرس در محیط کار است. بررسی‌ها نشان داده‌است بیشتر افراد با

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

اینکه در فرایند دشوار کاریابی و جستجوی شغلی دچار اضطراب و درماندگی می‌شوند، پس از موفقیت در این فرایند و ورود به عرصه کار، باز هم با پیامدهای روانی منفی حاصل از شغل مواجه هستند که یکی از آنها استرس شغلی است. با توجه به گسترش دامن؟ استرس و اثرات عمیق و جانبی آن در کاهش عملکرد انسانها، توجه جدی به آن ضروری است.

از آنجا که فرد مضطرب باید مقداری از انرژی روانی خود را که در اصل باید صرف کارکردهای عالی ذهنی (یادگیری، ادراک، یادآوری، بازسازی، خلاقیت، ابداع و ابتکار) کند، در جهت مواجهه با استرس و رفع مشکلات ناشی از آن صرف می‌کند، لذا توجه به این مسئله و مشکلات ناشی از آن همچنین انجام اقداماتی در جهت رفع این معضل، امری منطقی و ضروری است. هیچ‌کس در هیچ سمتی از این امر برکنار نبوده و یک مدیرعامل، پزشک و حتی یک روانشناس ممکن است با بروز تغییراتی در زندگی شغلی خود دچار استرس شوند. با این حال در عصر حاضر همه افراد ملزم به رویارویی و پذیرش تغییرات هستند. روحیات انسان به گونه‌ای است که با بروز تغییرات، خواه نا خواه دچار استرس می‌شود.

استرس ناشی از فعالیت‌های شغلی همواره به عنوان تهدیدی برای سلامت جسمانی به شمار می‌رود و این امر سازماندهی زندگی او را برهم ریخته و سلامت ارگان‌های مختلف بدن او را نیز به خطر می‌اندازد. درسالهای اخیر حرکت‌هایی در جهت توجه به اثرات درمان‌های روانشناختی در کاهش استرس شغلی صورت گرفته و تعدادی از مشاوران شغلی، روان‌شناسان، روان‌درمانگران و روانپزشکان در کلینیک‌های مشاوره از تکنیکهای مقابله با آن استفاده می‌کنند. استرس شغلی مسأله‌ای است که جویندگان کار بایستی به آن توجه عمیقی داشته و در فرایند کاریابی خود مسائل عاطفی و روانی ناشی از شغل موردنظر را مورد توجه قرار دهند. زیرا اشتغال دیررس به کاری که با حالات روانی فرد سازگاری بیشتری دارد بهتر است از اشتغال زودرس به شغلی که ممکن است فرد را با بسیاری از استرسها و فشارهای روانی مواجه سازد. کمااینکه استرس حاصل از کار، بسیاری از مسائل جسمی، روانی، خانوادگی و اجتماعی را برای فرد رقم می‌زند.

۱-۵- یافته‌های توصیفی

هدف از این تحقیق شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس شغلی کارکنان ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه ادارات کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس می‌باشد که تعداد آنان ۱۴۸۴ نفر می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۵ نفر برآورد گردید و روش نمونه گیری، نمونه‌گیری خوشه ای و در نهایت پرسشنامه ها به صورت تصادفی پر شده اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده و داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره گام به گام تحلیل شدند و به نتایج ذیل رسیدیم:

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

از بین نمونه آماری مورد بررسی ۶۴/۶ درصد کارمندان مرد و ۳۵/۴ درصد زن می باشد. ۵/۹ درصد تحصیلاتشان دیپلم و کمتر از آن، ۲۸/۵ درصد فوق دیپلم، ۵۰/۵ درصد لیسانس و ۱۵/۱ درصد تحصیلاتشان فوق لیسانس و بالاتر می باشد. ۷/۲ درصد سنشان زیر ۳۰ سال، ۳۰/۸ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۱/۱ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۹/۳ درصد بین ۵۱ تا ۶۰ سال و ۱۱/۵ درصد سنشان بالای ۶۰ سال می باشد. ۱۵/۵ درصد سابقه خدمتشان کمتر از ۵ سال، ۲۳/۰ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۵/۹ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۲/۱ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۲/۰ درصد سابقه خدمتشان بیشتر از ۲۰ سال می باشد.

۲-۵- یافته‌های استنباطی

فرضیه اول: بین مطالبات کارکنان و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین مطالبات کارکنان و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۳۷۶). بدین معنی است که با افزایش مطالبات کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می یابد و بالعکس.

در این خصوص میتوان گفت که نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش های گنجی و فرهانی (۱۳۸۷)، کوایده و هانسون (۲۰۰۹) سنخیت دارد. و همسو هستند. تقاضاهای شغلی به حجم کار فرد برای به انجام رساندن آن، به علاوه درخواست‌ها و محدودیت زمانی مربوط به کار اشاره دارد. کنترل شغلی به کنترل بر فرایند کاری؛ یعنی توانایی تصمیم‌گیری و فرصت برای اعمال میزان کنترل بر روی کار به منظور به انجام رساندن آن مربوط می‌شود.

فرضیه دوم: بین نظارت و کنترل و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین نظارت و کنترل و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۴۲۶). به عبارتی دیگر با افزایش نظارت و کنترل کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می یابد و بالعکس.

با توجه به نتیجه بدست آمده می توان گفت که نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های قضاوتی (۱۳۸۸)، کاظمی (۱۳۸۹)، کریمی (۱۳۹۰) کانن (۱۹۲۷) سنخیت دارد. و همسو هستند. داشتن کنترل شغلی بالا، ارتباط بین تقاضاهای شغلی و کاهش سلامتی را در میان افراد دارای خود اثربخشی بالا و همین‌طور افرادی که این گونه درک می‌کنند که برای پیامدهای منفی شغلی مسؤول نیستند، کاهش می‌دهد. در مقابل، داشتن کنترل بالا رابطه بین تقاضاهای شغلی و کاهش سلامت را در میان افراد فاقد خود اثربخشی تشدید می‌کند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فرضیه سوم: بین حمایت مدیران و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین حمایت مدیران و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۵۰۶). بدین معنی است که با افزایش حمایت مدیران، مدیریت استرس کارکنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

با توجه به نتیجه بدست آمده می توان گفت که نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های ترشیزی (۱۳۹۱)، کریمی (۱۳۹۰) کانن (۱۹۲۷)، سوانسن و همکاران (۱۹۸۸)، سنخیت دارد. و همسو هستند.

هر چه کارمند توسط مسئول بالا دستی اش مورد تشویق قرار می گیرد و مدیران به آنها خود ضمانت شغلی مناسب دارای استرس شغلی کمتری خواهد بود. هر مدیران از کارمندان خود حمایت بیشتری انجام دهند موجب افزایش اعتماد به نفس در آنها می شود که همین امر موجب کاهش استرس شغلی در آنها می شود.

فرضیه چهارم: بین حمایت کارکنان و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین حمایت کارکنان و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۴۲۶). به عبارتی دیگر با افزایش حمایت کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می یابد و بالعکس.

با توجه به نتیجه بدست آمده می توان گفت که نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های گنجی ارجنگی و فرهانی (۱۳۸۷)، کالظمی (۱۳۸۹) هانسن (۲۰۰۹) سنخیت دارد. و همسو هستند.

کمک همکاران در مسائل شخصی و مسائل کاری به میزان بسیار زیادی در کاهش استرس کارکنان نقش دارد و هر چه در محیط کاری فرد مورد حمایت قرار گیرد از استرس کمتری برخوردار خواهد بود یا برعکس با مسخره کردن و تخریب وی فرد به انزوا کشیده می شود و استرس در وی ایجاد می‌شود.

فرضیه پنجم: بین ارتباطات و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین ارتباطات و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۵۴۳). این بدین معنی است که با افزایش ارتباطات کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می یابد و بالعکس.

با توجه به نتیجه بدست آمده می توان گفت که نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های قضاوتی (۱۳۸۸)، کاظمی (۱۳۸۹)، کریمی (۱۳۹۰) هریسون (۱۹۷۸)، زونک و همکاران (۲۰۰۶)، سنخیت دارد. و همسو هستند.

وقتی می گوییم ارتباط، منظور شیوه های ارتباط برقرار کردن فرد با همکاران خود است. کسانی در هنگام ارتباطات، از الفاظ مناسب شان و شخصیت کارمند استفاده می‌شود و یا با کارمند با بی احترامی برخورد

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

می‌شود موجب ایجاد استرس در همکاران خود می‌شوند. وجود برخورد و تنش میان همکاران می‌تواند موجب ایجاد استرس در کارمندان شوند.

فرضیه ششم: بین نقش مشارکتی و مدیریت استرس کارکنان کمیته امداد استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین نقش مشارکتی و مدیریت استرس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان وجود دارد (**sig=** ۰/۰۰۰، **r=**۰/۳۹۴). به عبارتی دیگر با افزایش نقش مشارکتی کارکنان، مدیریت استرس آنها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام نشان داد نقش ارتباطات در تبیین مدیریت استرس کارکنان بیش از دیگر متغیرها است و بعد از آن به ترتیب حمایت مدیران و نظارت و کنترل در تبیین مدیریت استرس کارکنان بیشترین نقش را داشته اند. به طوری که ضریب **β** این تبیین برای ارتباطات ۰/۵۴۳، حمایت مدیران ۰/۲۰۴و نظارت و کنترل ۰/۱۸۳ است.

با توجه به نتیجه بدست آمده می‌توان گفت که نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های مرز آبادی و همکاران (۱۳۸۶)، کاظمی (۱۳۸۹)، کریمی (۱۳۹۰) آنتونی (۲۰۰۳)، بندورا (۱۹۷۷)، سنخیت دارد. و همسو هستند.

این که ما بدانیم چه نقشی در سازمان و پیشرفت سازمان خود داریم می تواند در کاهش استرس شغلی مؤثر واقع شود. مشخص بودن وظایف کاری برای هر کس مشخص کننده است که می‌خواهیم به ایفای چه نقشی در سازمان مان بپردازیم و چه تأثیراتی در آن داشته باشیم. حضور مؤثر ما در سازمان می‌تواند در کاهش استرس شغلی تا حد زیادی مؤثر واقع شود.

٦- پیشنهادات تحقیق

- لزوم توجه به مطالبات کارکنان و نقش آن در مدیریت استرس آنان
- لزوم توجه به کنترل و نقش آن در مدیریت استرس آنان
- لزوم توجه به حمایت مدیران از کارکنان و و نقش آن در مدیریت استرس آنان
- لزوم توجه به حمایت همکاران و نقش آن در مدیریت استرس آنان
- لزوم توجه به ارتباطات و نقش آن در مدیریت استرس آنان
- بین نقش و مدیریت استرس رابطه معنی داری وجود دارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

ـ ابزری، مهدی و سرایداران، حمید (۱۳۷۶) مدیریت رفتار سازمانی : سازمان، مدیریت و فشارهای روانی نگرش کاربردی، اصفهان، نشر ارکان

ـ آزاد مرزآبادی، اسفندیار، طرخورانی، حمید (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین استرس های شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان. علوم رفتاری ۲. ۱۲۱.

ـ ترشیزی، مرضیه و سعادتجو، سید علیرضا. (۱۳۹۱). استرس شغلی در کارکنان کارخانه لاستیک سازی. دانشگاه علوم پزشکی بیرجند ۲. ۲۰۰-۲۰۷.

ـ رابینز، استیفن بی (۱۳۷۴) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

ـ رضائیان، علی (۱۳۸۶) مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ هشتم. تهران: سمت

ـ فرضی، نازنین؛ آی ناز، بهلکه، بردبار، غلام رضا (۱۳۹۴) بررسی رابطه استرس شغلی و تعلل ورزی در بین پرستاران: مطالعه موردی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۴ (۲)

ـ قاسمی، علی (۱۳۸۴). رضایت شغلی و تعهد سازمانی. نشریه بازار کار، ش ۲۷۴

ـ قضاوتی، محسن؛ باقرائت، علیرضا؛ زارع، مهدی؛ بهجتی اردکانی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی استرس شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در بین کارکنان اتاقهای کنترل شرکت پالایش نفت بندرعباس. همایش بین‌المللی **HSE** در صنعت نفت و گاز

ـ کاظمی، سلطانعلی؛ جاویدی، حجت اله، آرام، محبوبه (۱۳۸۹). تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر استرس شغلی کارشناسان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ۴. ۶۳-۸۰.

ـ کریمی، فریبا، مرادمند، رضا (۱۳۹۰) بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران دوره متوسطه. آموزش و ارزشیابی. ۱۰۷-۱۲۲.

ـ گنجی ارجنگی، معصومه؛ فراهانی، محمد نقی. (۱۳۸۷). رابطه استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان. پژوهش در سلامت روانشناختی ۳. ۱۵.

__ Alsanderow ،B. ،Eckrich ،H. ،& Rohr ،J. (2006). "Quality nursing care leadership makes the difference". Journal of Nursing Administration ،27(5) 13-14 .

__ Ernst B. ،& Andreas ،A. (2010). "human resource management with ontology ،"Berlin ،springer-Verlag ،pp 499- 507 .

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]