

تأثیر رفاه کارکنان و استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلان

پریوش برقی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۱/۲۲

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی میزان تاثیرگذاری رفاه کارکنان و استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلانمی باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان فنی شهرداری های استان گیلان بوده که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۹ نفر بوده و از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده می شود. برای پاسخگویی به فرضیات پژوهش و نتیجه گیری از روش های آماری و آزمون های متفاوت با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 انجام گردید. نتایج بدست آمده نشان می دهد که رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلان تاثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی

رفاه کارکنان، استرس شغلی، تعهد کارکنان

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش نیروی انسانی. (pari_barghi@yahoo.com)

مقدمه

امروزه یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فردی را شغل وی تشکیل می‌دهد. شغل، علاوه بر اینکه هزینه‌های زندگی ما را تامین می‌کند، نیازهای روانی ما، از قبیل تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خودارزشمندی، اعتماد و توانمندی را نیز ارضا می‌نماید (پناهی، ۱۳۹۶). در زندگی همه افرادی که دارای شغل هستند استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن فشار روانی ایجاد می‌کنند. سلامتی انسان می‌تواند در اثر وجود استرس‌های شغلی و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی وی پدیدار شود. در واقع استرس عدم تعادل در شرایط جسمی و ذهنی است، که در واژه‌های علائم جسمانی، نگرانی، افسردگی و احساس خصومت بیان می‌شود. در میان منابع عمده استرس‌زا می‌توان مسئولیت بالا، خستگی، شرایط کاری، فشار زمانی و بار کاری ذهنی را نام برد (مردانی حموله و همکاران، ۱۳۹۷).

از طرفی نیز استرس شغلی نوعی واکنش عاطفی، شناختی، رفتاری و روانی به جنبه‌های زیان‌آور کار و محیط کار است. به‌طور کلی می‌توان استرس شغلی را پاسخ به فشارهای ناشی از محیط کار دانست و وقتی روی می‌دهد که انتظارات فرد بیش از اختیارات و توانایی‌های او باشد. استرس شغلی دومین مشکل شایع مرتبط با کار محسوب می‌شود (پناهی، ۱۳۹۶). طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت، بیش از نیمی از کارکنان کشورهای صنعتی از استرس شغلی شاکی هستند و تنها در آمریکا حدود یازده میلیون نفر از استرس شغلی رنج می‌برند. یکی از عواملی که نقش تعیین‌کننده‌ای در بروز استرس شغلی کارکنان دارد، میزان ادراک کارکنان از عدالت موجود در سازمان می‌باشد. در واقع باید اذعان داشت که در این حالت، استرس شغلی زمانی روی می‌دهد که انتظارات فرد بیشتر از سطح ادراک وی از عدالت موجود در سازمان‌ها باشد (Saito et al, 2018).

دستیابی به پیشرفت در هر کشوری به عوامل مختلفی از جمله میزان و نوع عملکرد نیروی انسانی آن بستگی دارد (جمالی و همکاران، ۱۳۹۸). نیروی انسانی مهمترین منبعی است که همواره چرخ سازمان را به حرکت درآورده و پیشرفت و ترقی سازمان به میزان توانمندی آن بستگی دارد (سیدعامری و اسمعیلی، ۱۳۹۸). از اینرو، عمده ترین دغدغه مدیران سازمان‌ها چگونگی ایجاد بستری مناسب برای کارکنان است تا آنها با احساس تعهد، وظایف خود را به درستی انجام داده و عملکردی بهینه داشته باشند. در این راستا، یکی از موضوعات پراهمیتی که منجر به این می‌گردد که افراد در چارچوب سازمان‌ها تکالیف و وظایف خویش را با اشتیاق، انگیزش و رغبت بالاتری به سامان برسانند تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی یک وضعیت روحی و روانی چندبعدی است که رابطه فرد با سازمان را مشخص می‌کند (رحمانزاده و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع، تعهد سازمانی حالتی است که در آن شخص میل عمیق قلبی به ادامه عضویت در سازمان و وفاداری نسبت به آن داشته باشد. به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران، تعهد سازمانی یک عامل مهم در پیش‌بینی رفتار کارکنان و بهبود عملکرد اعضای سازمانها می‌باشد (کریمی و شاهدوستی، ۱۳۹۷) در سالهای اخیر تعهد سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن بخشی مهم در مطالعات سازمانی بوده است (افشانی و همکاران، ۱۳۹۵). هر چند رشد

علمی بشر در دهه های اخیر، باعث پیشرفت و افزایش رفاه برای انسان شده است. در این راستا در این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر رفاه کارکنان و استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلان می باشیم.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر نوع استفاده، کاربردی و با توجه به هدف، توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان فنی شهرداری های استان گیلان بوده که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۹ نفر بوده و از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد. جمع آوری داده ها از پرسش نامه استاندارد استفاده شد؛ و در کل دارای ۳۵ سوال با پاسخ بسته و طیف ۵ گزینه ای لیکرت با سطوح پاسخ «کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم» می باشد و برای اعتبارسنجی این پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن معادل ۸۹ درصد محاسبه گردید. تحلیل آماری داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS3 انجام شد. اعتبار و پایایی ابزار پژوهش به کمک تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ ارزیابی شد.

یافته های تحقیق

توصیف کمی متغیرهای پژوهش در جدول گردآوری شده است.

جدول ۱- توصیف کمی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میان	مد	چولگی	کشیدگی	کمی	بیشینه
رفاه کارکنان	۳/۵۱	۰/۸۱۹	۳/۴۶	۴	-۰/۲۸۷	-۰/۳۴۱	۱	۵
استرس شغلی	۴/۰۴	۰/۸۹۲	۳/۱۶	۴	-۰/۴۱۳	-۰/۲۱۷	۱	۵
تعهد کارکنان	۴/۱۶	۰/۹۰۴	۳/۲۱	۳	-۰/۴۸۷	۰/۱۷۲	۱	۵

جدول ۲- نتایج آزمون کولموگرووف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

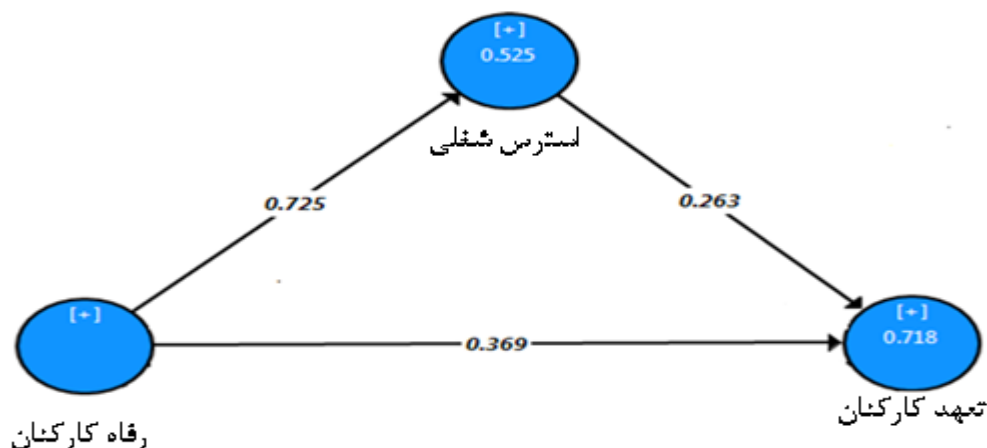
متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
رفاه کارکنان	۲۲۹	۳/۵۱	۰/۸۱۹	۱/۵۶۲	۰/۰۴۷	نرمال نیست
استرس شغلی	۲۲۹	۴/۰۴	۰/۸۹۲	۱/۸۳۱	۰/۰۱۶	نرمال نیست
تعهد کارکنان	۲۲۹	۴/۱۶	۰/۹۰۴	۱/۰۹۱	۰/۰۰۳	نرمال نیست

همانطور که از داده های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگرووف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع غیر نرمال می باشند.

جدول ۳- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

شاخص‌ها	رفاه کارکنان	استرس شغلی	تعهد کارکنان
رفاه کارکنان	۰,۸۶۴		
استرس شغلی	۰,۸۴۳	۰,۹۱۶	
تعهد کارکنان	۰,۷۳۴	۰,۷۱۲	۰,۸۴۱

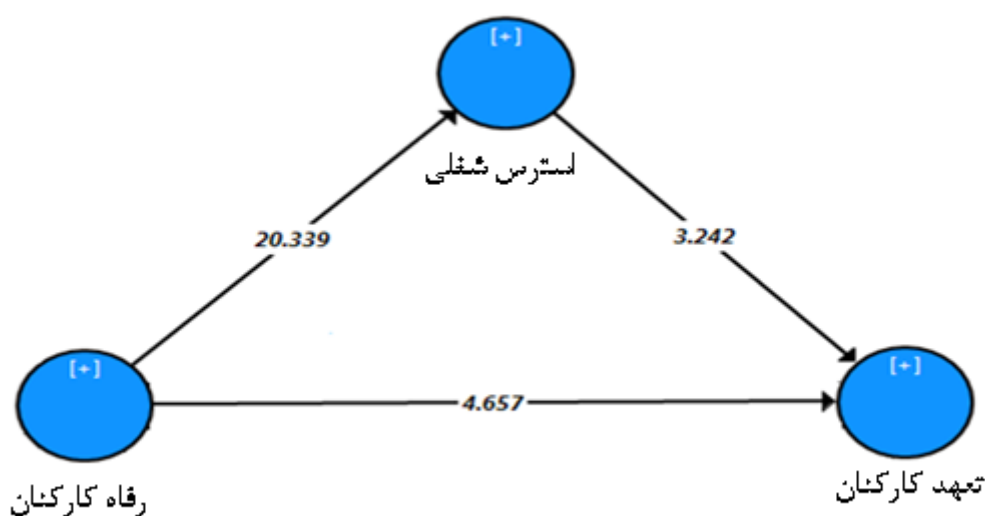
همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

¹ Bootstrapping



شکل ۲- نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

بررسی کفایت مدل

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه های درونزای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می سازد.

جدول ۴- نتایج معیار R^2 برای سازه های درونزا

متغیر	مقدار R^2	نتیجه
استرس شغلی	۰/۵۲۵	متوسط
تعهد کارکنان	۰/۷۱۸	قوی

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برون زای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار Q^2 در جدول زیر نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه های درونزای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می سازد.

جدول ۵- نتایج معیار Q^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیر	مقدار Q^2	نتیجه
استرس شغلی	۰/۴۱۳	قوی
تعهد کارکنان	۰/۳۶۲	قوی

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه

جدول ۶- میزان communality و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	communality	R^2
استرس شغلی	۰/۳۸۱	۰/۵۲۵
تعهد کارکنان	۰/۴۲۳	۰/۷۱۸
رفاه کارکنان	۰/۴۱۷	---
میانگین	۰/۳۲۱	۰/۶۲۱

$$GOF = \sqrt{communality \times R^2} = \sqrt{۰/۴۰۷ \times ۰/۶۲۱} = ۰/۳۲۱$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول فوق مقدار ۰/۳۲۱ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. با توجه به بررسی و آنالیز داده‌ها به بررسی و نتیجه‌گیری از فرضیات تحقیق می‌پردازیم:

جدول ۷- نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش در مدل نهایی

فرضیه ها	نتیجه	ضریب تأثیر	احتمال معناداری
فرضیه اول: رفاه کارکنان بر استرس شغلی کارکنان شهرداری های استان گیلان تأثیر معناداری دارد.	تأیید	۰/۷۲۵	۲۰/۳۳۹
فرضیه دوم: استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلان تأثیر معناداری دارد.	تأیید	۰/۲۶۳	۳/۲۴۲
فرضیه سوم: رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلان تأثیر معناداری دارد.	تأیید	۰/۳۶۹	۴/۶۵۷

نتیجه گیری و بحث

با توجه به بررسی داده های تحقیق نتایج بررسی فرضیه های تحقیق به شرح زیر می باشد:

فرضیه اول: رفاه کارکنان بر استرس شغلی کارکنان شهرداری های استان گیلان تأثیر معناداری دارد. آماره معنی داری بین متغیر رفاه کارکنان بر استرس شغلی برابر (۲۰/۳۳۹) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تأثیر رفاه کارکنان بر استرس شغلی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۲۵) است و میزان تأثیر مثبت متغیر رفاه کارکنان بر استرس شغلی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رفاه کارکنان، موجب افزایش ۰/۷۲۵ واحدی در استرس شغلی خواهد شد. این بدان معناست که رفاه کارکنان بر استرس شغلی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلان تأثیر معناداری دارد. آماره معنی داری بین متغیر استرس شغلی بر تعهد کارکنان برابر (۳/۲۴۲) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تأثیر استرس شغلی بر تعهد کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۳) است و میزان تأثیر مثبت متغیر استرس شغلی بر تعهد کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در استرس شغلی، موجب افزایش ۰/۲۶۳ واحدی در تعهد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که استرس شغلی بر تعهد کارکنان تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه سوم: رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلان تأثیر معناداری دارد. آماره معنی داری بین متغیر رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان برابر (۴/۶۵۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تأثیر رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر

(۰/۳۶۹) است و میزان تاثیر مثبت متغیر رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رفاه کارکنان، موجب افزایش ۰/۳۶۹ واحدی در تعهد کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که رفاه کارکنان بر تعهد کارکنان تاثیر مستقیم دارد.

منابع

- پناهی، بلال، ۱۳۹۶، بررسی رابطه عدالت سازمانی با میزان استرس شغلی کارکنان، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالش ها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش های علمی همایش نگار، ۶-۱.
- مردانی حموله، مرجان، ابراهیمی، احترام، مستغاثی، مهرداد، تقوی لاریجانی، ترانه، ۱۳۹۷، رابطه ی عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان بیمارستان، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ی ششم، شماره ی ۳، ۶۴-۷۱.
- رحمان زاده، امیر، پارسا یکتا، زهرا، اشقلی فراهانی، مریم، و یکانی نژاد، محمد سعید، (۱۳۹۲)، تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. نشریه پرستاری ایران، جلد ۲۶، شماره ۸۶، ۲۹-۳۸.
- سیدعامری، مریم، و اسمعیلی، مینو، (۱۳۹۸)، رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۷، ۱۲۵-۱۰۴.
- کریمی، سحر، و شاهدوستی، مریم، (۱۳۹۷)، بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۹، شماره ۴، ۷۱۷-۷۰۳.
- افشانی، علی رضا، توکلی زاده راوری، محمد، سهیلی، فرهاد، و جنتی فر، احمد، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های عمومی استان یزد. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، دوره ۲۳، شماره ۱۸، ۱۴۲-۱۱۹.
- جمالی، یاسر، کلاتر کوشه، سید محمد، شفیع آبادی، علی، و سلم آبادی، مریم، (۱۳۹۸)، تدوین مدل رضایت شغلی بر اساس سبک زندگی اسلامی، سازگاری زناشویی و جنسیت در معلمان. پژوهشنامه اسلامی زنان و خانواده، سال ۵، شماره ۸، ۶۵-۴۵.
- مهداد علی، مولوی مهدی. مقایسه تعهد سازمانی، استرس شغلی و ویژگی های شخصیتی افراد حادثه دیده و حادثه ندیده در پالایشگاه اصفهان. فصلنامه علمی تخصصی طب کار. ۱۳۹۸؛ ۱۱ (۴): ۴۷-۳۶

Saito, Y., Igarashi, A., Noguchi-Watanabe, M., Takai, Y., & Yamamoto-Mitani, N. (2018). Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals. *Journal of Nursing Management*, 26(4), 393-402.

The Impact of Employee Welfare and Job Stress on the Commitment of Employees in Guilan Municipalities

Parivash Barghi ¹

Date of Receipt: 2022/01/11 Date of Issue: 2022/02/11

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of employee welfare and job stress on the commitment of employees in the municipalities of Guilan province. The statistical population of the present study includes the technical staff of the municipalities of Guilan province, whose number is 560 people. Tamoneh volume using Cochran's formula is 229 people and multi-stage cluster sampling method is used. To answer the research hypotheses and conclude from different statistical methods and tests were performed using SPSS22 and Smart PLS3 software. The results show that the welfare of employees has a positive and significant effect on the commitment of employees in the municipalities of Guilan province and also job stress has an inverse effect on the commitment of employees in the municipalities of Guilan province.

Keywords

Employee Welfare, Job Stress, Employee Commitment

1. Master of Public Management Manpower Orientation (pari_barghi@yahoo.com)