

پایایی پرسشنامه استرس شغلی توسط کمیلی ثانی و همکاران (۱۳۹۲) (۲۹) مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاصل از تحلیل های آماری در این پژوهش آلفای کرونباخ را ۰/۸۹ بدست آورد و بدین جهت پایایی این پرسشنامه مورد تایید است (کمیلی و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین شریفیان و همکاران (۲۰۰۵) (۳۰) روایی این ابزار پژوهش را بسیار مطلوب بیان داشتند و در همین راستا پایایی این پرسشنامه را از طریق شیوه بازآزمایی در سطح رضایت بخشی ۰/۸۹ محاسبه کرده و آن را مورد تایید قرار دادند (شریفیان و همکاران، ۲۰۰۵). در همین راستا کوهنورد و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله خود روایی واگرا الگو اندازه گیری با استفاده از آزمون فورنل-لاکر و از طریق شاخص میانگین واریانس استخراج شده مورد تایید قرار گرفت.

به منظور بررسی وجود رابطه میان نگهداشت منابع انسانی و استرس شغلی کارمندان، پس از جمع آوری پرسشنامه های تکمیل شده توسط افراد، داده ها را در پایگاه داده قرار داده و از طریق نرم افزار SPSS به تحلیل پرداخته شده است. در همین راستا به جهت تحلیل های آماری ابتدا از طریق آمار توصیفی نسب به تعیین شاخص پراکندگی، درصد، فراوانی، واریانس، انحراف معیار و بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از طریق آزمون کلموگروف-اسمیرنوف اقدام گردیده و سپس با بهره گیری از آمار استنباطی به بررسی ماهیت و معنادار بودن روابط میان متغیر های پژوهش از طریق آزمون های تحلیل همبستگی اسپیرمن یا پیرسون پرداخته شده است. کد اخلاق صادر گردیده در این پژوهش توسط کمیته اخلاق شامل IR.IAU.SRB.REC.1402.404 می باشد.

یافته ها

توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان پرسشنامه براساس جنسیت در این پژوهش، از کل ۱۷۳ نمونه، تعداد ۱۵۲ نفر معادل ۸۷.۹ درصد پاسخگویان زن و تعداد ۲۱ نفر معادل ۱۲.۱ درصد پاسخگویان را مرد ها تشکیل داده است. توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان پرسشنامه براساس سن در این پژوهش از کل ۱۷۳ نمونه، تعداد ۱۰ نفر معادل ۵.۸ درصد ۲۰ تا ۲۵ سال، تعداد ۳۴ نفر معادل ۱۹.۷ درصد ۲۶ تا ۳۰ سال، تعداد ۵۱ نفر معادل ۲۹.۵ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال و تعداد ۷۸ نفر معادل ۴۵.۱ درصد را بالای ۳۶ سال تشکیل داده است. توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان پرسشنامه براساس تحصیلات در این پژوهش از کل ۱۷۳ نمونه، تعداد ۱۰ نفر معادل ۵.۸ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر، تعداد ۱۱ نفر معادل ۶.۴ درصد مدرک تحصیلی فوق دیپلم، تعداد ۷۹ نفر معادل ۴۵.۷ درصد مدرک تحصیلی لیسانس و تعداد ۷۳ نفر معادل ۴۲.۲ درصد را مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر تشکیل داده است. توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان پرسشنامه براساس سابقه کاری در این پژوهش از کل ۱۷۳ نمونه، تعداد ۵۵ نفر معادل ۳۱.۸ درصد دارای ۵ سال و کمتر سابقه کاری، تعداد ۳۵ نفر معادل ۲۰.۲ درصد ۶ تا ۱۰ سال، تعداد ۲۷ نفر معادل ۱۵.۶ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و تعداد ۵۶ نفر معادل ۳۲.۴ درصد را بیشتر از ۱۵ سال تشکیل داده است. (جدول ۱)

براساس نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (جدول شماره ۲) به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده ها، نرمال نبودن توزیع داده ها حاصل گشت و بدین منظور به بهره گیری از آزمون ناپارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن به بررسی فرضیه اصلی و اهداف پژوهش پرداخته شده است. (جدول شماره ۳)

فرضیه اصلی پژوهش: نگهداشت منابع انسانی با استرس شغلی کارمندان مراکز سلامت غرب تهران رابطه معنا داری دارد.

مطابق با اطلاعات حاصل از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، نظر به اینکه مقدار Sig بدست آمده (۰/۰۳۷) به منظور تعیین رابطه میان نگهداشت منابع انسانی با استرس شغلی، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) در نظر گرفته شده است. بر این اساس ادعای مطرح شده در خصوص وجود رابطه معنا دار میان نگهداشت منابع انسانی با استرس

به منظور تعیین رابطه میان امکانات رفاهی با استرس شغلی، بیشتر از سطح خطا (۰/۰۵) در نظر گرفته شده است. بر این اساس ادعای مطرح شده در خصوص وجود رابطه معنا دار میان نگهداشت منابع انسانی با استرس شغلی مورد قبول واقع نمی گردد.

فرضیه فرعی هشتم: امنیت شغلی با استرس شغلی کارمندان مراکز سلامت غرب تهران رابطه معناداری دارد. مطابق با اطلاعات حاصل از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن در جدول فوق، نظر به اینکه مقدار Sig بدست آمده ۰/۰۱۷ است. به منظور تعیین رابطه میان امنیت شغلی با استرس شغلی، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) در نظر گرفته شده است. بر این اساس ادعای مطرح شده در خصوص وجود رابطه معنا دار میان نگهداشت منابع انسانی با استرس شغلی مورد قبول واقع می گردد.

جدول ۳: خلاصه نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه ها

متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح خطا	مقدار sig	نتیجه
نگهداشت منابع انسانی				
استرس شغلی	-۰/۶۹۷	۰/۰۵	۰/۰۳۷	تایید فرضیه H1
احترام متقابل				
استرس شغلی	-۰/۱۸۶	۰/۰۵	۰/۰۱۴	تایید فرضیه H1
شرایط مطلوب				
استرس شغلی	-۰/۰۷۸	۰/۰۵	۰/۳۰۵	رد فرضیه H1
عوامل محیطی				
استرس شغلی	-۰/۱۹۶	۰/۰۵	۰/۰۱	تایید فرضیه H1
سلامت جسم و روان				
استرس شغلی	-۰/۱۸	۰/۰۵	۰/۰۱۸	تایید فرضیه H1
فرصت های شغلی و ارتقاء				
استرس شغلی	-۰/۲۱۹	۰/۰۵	۰/۰۰۴	تایید فرضیه H1
جلوگیری از ترک خدمت				
استرس شغلی	-۰/۱۶۷	۰/۰۵	۰/۰۲۸	تایید فرضیه H1
امکانات رفاهی				
استرس شغلی	۰/۱۳۳	۰/۰۵	۰/۰۸۱	رد فرضیه H1
امنیت شغلی				
استرس شغلی	-۰/۱۸۰	۰/۰۵	۰/۰۱۷	تایید فرضیه H1

بحث

درخصوص رابطه احترام متقابل با استرس شغلی، رابطه معنا داری میان احترام متقابل با استرس شغلی کارمندان مراکز سلامت غرب تهران وجود دارد. از جهتی، عدد بدست آمده از ضریب همبستگی اسپیرمن (-۰/۱۸۶) بیان گر وجود همبستگی ضعیفی میان این دو متغیر است و همان گونه که عدد حاصل منفی است می توان نتیجه گرفت همبستگی میان دو متغیر از نوع منفی یا غیرمستقیم است. بر همین اساس می توان گفت افزایش در میزان درک و احترام متقابل کارمندان منجر به کاهش استرس شغلی آنان می گردد. یافته های حاصل از این مطالعه با یافته

13. Clark D. B. (2013). Employee Commitment and Other Factors That Affect Attraction and Retention of Employees in Organizations: The Examination of Research and OPM Practices. Dissertation Doctor of Management. University of Maryland University College.
14. Abuhashesh, M., Al-Dmour , R., Masa'deh , R. (2019). 'qFactors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfaction. Journal of Human Resources Management Research. Article ID 354277, 1-23.
15. Dul, Jan; Ceylan, Canan & Ferdinand Jasperse.(2011). Knowledge Worker Creativity & the Role of the Physical Work Environment. Human Resource Management, 50 (6), pp.715-734.
16. Ghorbani A., Rezaei Rad M(2011). The managerial role of police chiefs in maintaining police staff .[in persian]
17. Hashemi M, Garshad A. Assessment job stress it in nursing personal in a selected teaching hospital of North Khorasan University of Medical Sciences 2008. Journal of North Khoaran University of Medical Sciences. 2012; 4(1):95-103. [Persian].
18. Torshizi L, Ahmadi F. Job stress from clinical nurses perspective. Iran Journal of Nursing (IJN). 2011; 24 (70): 49-60. [in Persian].
19. Milutinovic D, Golubovic B, Brkic N, Prokes B. Professional stress and health among critical care nurses in Serbia. ArhHigRadaTosikol. 2012; 63: 171-80.
20. Golparvar M, Nayeri S, Mahdad A. Preventing model of job stress, emotional exhaustion and deviant behaviors through management, leadership and ethical values. Journal of Applied Psychology. 2010; 4 (1): 7-25. [in Persian].
21. ZeighamiMohammadi Sh, AsgharzadehHaghighi S. Relation between job stress and burnout among nursing staff. Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty. 2011; 19(2): 42-49. [in Persian].
22. Khanezarrin M, Safaeian A, Tavakolifard N, Golabbakhsh A, SA M. The Effect of Work Shift on Blood Pressure and Body Mass Index in Employed People in Isfahan City, Iran. J Isfahan Med Sch. 2018;35(457):1720-4. [in Persian].
23. Tangri R. What stress costs. A special report presented by Chrysalis Performance Strategies Inc. 2003. 2009.
24. Gardner B, Rose J, Mason O, Tyler P, Cushway D. Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study. Work & Stress. 2005.
25. Sánchez-Zaballos M, Mosteiro-Díaz MP. Resilience among professional health workers in emergency services. J Emerg Nurs 2021; 47(6): 925-32.
26. Ahmadian Z, Qalavandi H, Hosni M.(2021). Structural analysis of quantum leadership relationships and human resource retention with the mediating role of organizational trust in the health system. [In Persian]
27. Mountaineer, Bahram; Hosseinpour, Kabri; Honrabakhsh, Marzieh; Azad Ahmadi, Adnan; Pashangpur, Soheila (2019). Investigating the relationship between job stress and work pressure and their effect on the job performance of teaching hospital personnel of Larestan Faculty of Medical Sciences. Health and Health Journal, Volume (4).[In persian]

28. Longo M., Mura M. The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention. *Information & Management*. 2011; 48(3): 278- 287.
<https://doi.org/10.1016/j.im.2011.06.005>
29. Komeili Sani H, Etemadi A, Boustani H, Bahreini M, Hakim AS. The relationship between nurses' clinical competency and job stress in Ahvaz university hospital, 2013. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2015; 4(1): 39-49.).[In persian]
30. Sharifian SA, Aminian O, Kiyani M, Barouni SH, Amiri F. The evaluation of the degree of occupational stress and factors influencing in forensic physicians working in legal medicine organization- Tehran- Autumn of 2005. *Scientific ournal of Forensic Medicine*, 2006; 12(3):144-751.[In persian]

ضمائم:

پرسشنامه نگهداشت منابع انسانی و استرس شغلی

به نام خدا

اطلاعات شما روی نتیجه پژوهش موثر خواهد بود؛ پس لطفاً با دقت و بدون جهت گیری به سوالات پاسخ دهید							
سن	۲۰-۲۵		۲۶-۳۰		۳۱-۳۵		۳۵ به بالا
میزان تحصیلات	دیپلم و پایین تر		فوق دیپلم		لیسانس		کارشناسی و بالاتر
سابقه خدمت	۵ سال و کمتر		۶ تا ۱۰ سال		۱۱ تا ۱۵ سال		بیشتر از ۱۵ سال
جنسیت	زن				مرد		

سوالات:

ردیف	سوالات نگهداشت منابع انسانی					کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
						۵	۴	۳	۱	۱
۱	در مرکز بهداشت کارکنان درک شده و به آنها احترام گذاشته می شود.									
۲	شرایط مطلوب اشتغال برای کارکنان در مرکز بهداشت ایجاد شده و به واسطه آن، کارکنان حاضر به انتقال به سازمان دیگر نیستند.									
۳	در مرکز بهداشت عوامل محیطی که ایمنی و بهداشت نیروی کار را تهدید می کند، شناسایی و اصلاح می گردد.									
۴	مرکز بهداشت با تأمین سلامت جسم و روان کارکنان، از ترک خدمت آنان جلوگیری نموده و افراد را حفظ می نماید.									

۵	برای حفظ کارکنان در مرکز بهداشت ، فرصت های شغلی، فرصت های ارتقاء و حقوق مناسب تعبیه شده است.				
۶	به علت وجود مزایای مناسبی چون مسکن، فراهم آوردن خدمات درمانی و .. کارکنان مرکز بهداشت میل به ماندن در سازمان دارند.				
۷	مرکز بهداشت به منظور جلوگیری از ترک خدمت و حفظ افراد در سازمان، تدابیر لازم را بکار برده است.				
۸	مرکز بهداشت با اعطاء امکانات رفاهی و خدماتی مناسب، امکان ترک خدمت را برای کارکنان از بین برده است.				
۹	مرکز بهداشت با فراهم نمودن امنیت شغلی و حمایت اجتماعی، امکان ترک خدمت را برای کارکنان از بین برده است.				

ردیف	سوالات استرس شغلی	هیچگاه 1	گاهی 2	اغلب 3	معمولا 4	بیشتر اوقات 5
۱	از من انتظار می رود در محیط کار در زمان کم وظایف متعددی را انجام دهم.					
۲	احساس می کنم مسئولیت های شغلی من رو به افزایش است.					
۳	در محیط کار از من انتظار انجام کارهایی را دارند که هرگز برای آنها آموزش ندیده ام.					
۴	من مجبورم وظایف مربوط به محیط کار را در منزل انجام دهم.					
۵	برای انجام کار خود همه امکانات در دسترس من می باشد.					
۶	زمان انجام کارهای من محدود می باشد.					
۷	احساس می کنم صلاحیت آنچه را انجام می دهم دارم.					
۸	دلم می خواهد کمک بیشتری داشته باشم تا بتوانم پاسخگوی انتظاراتی که در محیط کار از من می رود باشد.					

۴۷	شغل من ایجاب می کند که تصمیم های مهمی بگیرم.				
۴۸	اگر در محیط کار اشتباهی از من سر بزند نتایج آن می تواند برای دیگران مضر باشد.				
۴۹	من در مورد انجام مسئولیت های شغلی ام نگرانم.				
۵۰	افرادى را که با آن ها کار می کنم دوست دارم.				
۵۱	در محیط کار خود در معرض سر و صدای زیادی قرار دارم.				
۵۲	در محیط کار خود در معرض رطوبت زیادی قرار دارم.				
۵۳	در محیط کار خود در معرض گرد و خاک زیادی قرار دارم.				
۵۴	در محیط کار خود در معرض حرارت زیاد یا حرارت کم قرار دارم.				
۵۵	در محیط کار خود در معرض نور مناسب قرار دارم.				
۵۶	شغل من از نظر فیزیکی خطرناک است.				
۵۷	برنامه کار من نامنظم است.				
۵۸	در محیط کار خود در معرض بوهای ناخوشایند قرار دارم.				
۵۹	در محیط کار خود در معرض مواد سمی قرار دارم.				
۶۰	در کار خود منزوی هستم.				