

رابطه‌ی کنترل شغلی با سطح استرس و سلامت ذهن کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان

سحر جهانبخش گنجه*، دکتر حمید رضا عریضی سامانی**، دکتر حسین مولوی***، دکتر ابوالقاسم نوری****

* دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده‌ی روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
 ** استادیار روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده‌ی روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
 *** استاد روان‌شناسی، دانشکده‌ی روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
 **** دانشیار روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده‌ی روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

تاریخ دریافت: ۸۸/۳/۲۳

تاریخ پذیرش: ۸۸/۶/۱۷

چکیده

یکی از منابع مهم استرس (Stress) در محیط کار، از این احساس افراد ناشی می‌شود که روی شغل خود کنترل ندارند و این مسأله در نهایت سلامت ذهن (SWB: Subject Well-Being) و سلامت جسمانی آنان را به خطر می‌اندازد. هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه‌ی کنترل شغلی با سطح استرس و سلامت ذهن افراد بود.

مقدمه:

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع رابطه‌ای بود و جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان مشغول به کار شرکت پتروشیمی استان اصفهان در سال ۱۳۸۷ تشکیل دادند. تعداد افراد جامعه ۵۱۰ نفر بود که ۱۵۱ نفر از آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌ی کنترل شغل به عنوان متغیر پیش‌بین، و پرسش‌نامه‌های سلامت ذهن و استرس در شغل به عنوان متغیرهای ملاک، پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از روش آماری تحلیل MANOVA تک گروهی تجزیه و تحلیل شد. همچنین، در این پژوهش میانگین متغیرهای سلامت ذهن و استرس در گروه‌های مختلف کاری (عملیاتی، پشتیبانی و ستادی) با استفاده از تحلیل واریانس یک راهه و آزمون شفه (برای مقایسه‌های زوجی) مورد مقایسه قرار گرفت.

روش‌ها:

کنترل شغلی با استرس در شغل رابطه‌ی منفی و معنی‌دار ($\beta = -0/36$ ، $P < 0/001$) و با سلامت ذهن، رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار ($\beta = 0/34$ ، $P < 0/001$) داشت. همچنین، بین میانگین‌های سلامت ذهن ($P = 0/03$) و استرس ($P = 0/03$) در گروه‌های شغلی عملیاتی و ستادی تفاوت معنی‌دار وجود داشت.

یافته‌ها:

اگر مشاغل به گونه‌ای باشند که افراد تأثیری بر تصمیمات شغلی و شیوه‌ی عمل خود نداشته باشند، باعث ایجاد استرس در افراد شده، سلامت ذهن آن‌ها را نیز به خطر می‌اندازد. بنابراین، فراهم آوردن نوعی قدرت کنترل بر شغل افراد، از طریق ایجاد شیوه‌هایی مانند مشارکت دادن آنان در فرایند تصمیم‌گیری یا ایجاد امکان برای تنظیم برنامه‌ی وظایف خود، استرس را در افراد کاهش و سلامت ذهن آن‌ها را بهبود می‌بخشد.

نتیجه‌گیری:

کنترل شغلی، استرس، سلامت ذهن.

واژگان کلیدی:

تعداد صفحات: ۱۱

تعداد جدول‌ها: ۶

تعداد نمودارها: ۱

تعداد منابع: ۱۷

سحر جهانبخش گنجه، دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده‌ی روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

آدرس نویسنده مسؤول:

E-mail: s.jahanbakhsh2009@gmail.com

مقدمه

گسترده‌ی و سرعت پیشرفت‌های علمی و فنون متأثر از آن، دگرگونی‌های اجتماعی و تحولات اقتصادی فراوانی را به همراه داشته و بر این مبنای، در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی و اشتغال انسان به وجود آمده است. توجه به انسان به عنوان یک موجود پیچیده، سازگاری وی با پیرامونش، تلاش در برآوردن نیازهایش، تجهیزات و تغییرات در محیط شغلی و در سازمان با گذشته متفاوت شده است؛ چرا که انسان عصر حاضر ناچار است در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی، محدودیت‌ها و فشارها را تحمل کند، از این رو، یک شغل رضایت‌آمیز در طی زمان ممکن است منبع نارضایتی و ناسازگاری شود و همین امر سبب گردد که فرد از روال طبیعی و عادی خود خارج و مبتلا به استرس شود و سلامت ذهن او نیز، به خطر بیفتد (۱).

استرس یک پدیده‌ی کلی و جهانی است که ابعاد روان‌شناختی، جسمانی، خانوادگی و اجتماعی انسان را در بر می‌گیرد. پژوهش‌های اخیر به بررسی استرس در شغل پرداخته‌اند و پژوهشگران درباره‌ی پیامدهای این پدیده بر بهداشت روانی و جسمانی افراد کوشش‌های زیادی کرده‌اند؛ استرس در شغل را می‌توان حاصل جمع شدن عوامل استرس‌زا در موقعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. بنابراین، ارتقای سطح بهداشت روانی محیط کار، به منظور توسعه‌ی بهسازی و کاهش هزینه‌های اقتصادی و ضرر و زیان ناشی از استرس، حیاتی است.

در طی ۲۵ سال گذشته، یکی از الگوهای استرس در شغل که بسیار مورد آزمون واقع شده، الگوی تقاضا-کنترل شغل یا JD-C (Job Demands-Control) است که توسط Robert Karasek (۲) گسترش یافت. الگوی

JD-C، روی دو بعد تقاضای شغلی و کنترل شغلی در محیط کار متمرکز است. تقاضاهای شغلی، به حجم کار فرد برای به انجام رساندن، 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؛ شکل ۱، این الگو را نشان می‌دهد. بالاترین حد استرس از ترکیب تقاضاهای شغلی بالا و سطوح پایین کنترل شغلی ناشی می‌شود. تقاضاهای شغلی بالا که با سطوح بالای کنترل شغلی همراه هستند، با استرس همراه نخواهد بود؛ چرا که مشاغل فعال، چالش‌انگیز هستند و به فرد امکان گسترش رفتارهای دفاعی را می‌دهند. مشاغل غیر فعال با ویژگی تقاضاهای بالا و کنترل کم، چنین رفتارهای دفاعی را بر نمی‌انگیزند و در نتیجه فعالیت اندک، ناتوانی آموخته شده و نیز افزایش استرس را موجب می‌گردند. Karasek (۲) این الگو را بر روی یک نمونه‌ی تصادفی خوشه‌ای از کارگران مرد آمریکایی و سوئدی آزمایش کرد. در این پژوهش، مقایسه‌ای بین مشاغلی که از نظر میزان تقاضاهای شغلی همانند، اما از نظر کنترل شغلی متفاوت بودند، صورت گرفت. نتایج نشان داد که کاهش کنترل شغلی با استرس بیشتر مرتبط است و افزایش تقاضا، هنگامی که سطح کنترل شغلی ثابت باشد، سبب افزایش سطوح استرس می‌گردد.

ایده‌ی اصلی که این الگو ارائه می‌دهد، بدین صورت است که موقعیت‌های فشارزا، موقعیت‌هایی هستند که در آن کارکنان در معرض تقاضاهای شغلی بالا و کنترل پایین در تصمیمات مربوط به کارشان قرار دارند. یک روش برای بررسی الگوی تقاضا-کنترل این است که تقاضاها و کنترل به گونه‌ای در تعامل هستند که

امروزه در محیط کار از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد و بر این دلالت دارد که چگونه افراد به ارزیابی زندگی خود می‌پردازند. سلامت ذهن افراد از جمله متغیرهایی است که تحت تأثیر کنترل شغلی آنان قرار دارد (۵).

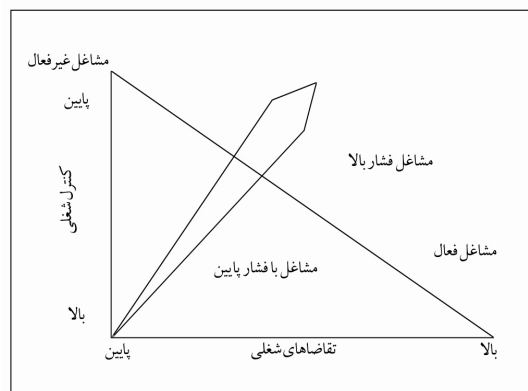
در تحقیقی با عنوان «تفاوت‌های فردی در استفاده از کنترل برای کنار آمدن با تقاضاهای شغلی» نشان داده شد که داشتن کنترل شغلی بالا، ارتباط بین تقاضاهای شغلی و کاهش سلامتی را در میان افراد دارای خود اثربخشی و بالا و همین‌طور افرادی فکر می‌کنند برای پیامدهای منفی شغلی مسؤول نیستند، کاهش می‌دهد. در مقابل، داشتن کنترل بالا رابطه‌ی بین تقاضاهای شغلی و کاهش سلامت را در میان افراد فاقد خود اثربخشی تشدید می‌کند (۶). در تحقیق دیگری با عنوان «نقش خود مختاری کاری و کنترل شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی» نتایج نشان داد که کنترل شغلی اثرات مضر تقاضاهای شغلی را در پیش‌بینی خستگی عاطفی و مسخ شخصیت، تنها برای کارکنانی با سطوح بالای خودمختاری کاری، تعدیل می‌کند. همچنین، کنترل شغلی، رابطه‌ی بین تقاضاهای شغلی و احساس موفقیت فردی را تنها برای کارکنان با سطوح بالای خودمختاری کاری افزایش می‌دهد (۷).

پژوهشی با عنوان «کنترل شغلی، تقاضاهای شغلی، حمایت اجتماعی محیط کار و سلامت در میان کارگران جوان» نیز، نشان داد که تقاضاهای روان‌شناختی شغلی با درد بدنی، خطر بالای حوادث کاری، کاهش زمان خواب و کاهش سلامت ذهن کارگران در ارتباط است. همچنین، کنترل شغلی با ساعات کاری طولانی‌تر در ارتباط بود (۸).

تحقیق دیگری تحت عنوان «تقاضاهای شغلی، کنترل و فرسودگی شغلی در میان افسران پلیس» که بر روی

تقاضاهای شغلی، زمانی که کنترل شغلی پایین است، ارتباط قوی‌تری با استرس در شغل دارند.

همچنین، این الگو پیشنهاد می‌کند که تقاضاهای شغلی می‌توانند دو پیامد متقابل داشته باشد: فشار روانی در شغل یا پیامدهای مربوط به یادگیری در کار. بنابراین، ترکیب تقاضاهای شغلی بالا با کنترل شغلی پایین، باعث فشار جسمی و روانی خواهد شد (که استرس در شغل نامیده می‌شود). در حالی که، مشاغلی که در آن هم تقاضا و هم کنترل بالا باشد، به احساس شایستگی، اثربخشی و موفق بودن منجر می‌شود (که یادگیری فعال نامیده می‌شود). بنابراین، الگوی کنترل-تقاضای شغلی بر پایه‌ی این فرض است که وقتی تقاضاهای شغلی بالا باشد، کنترل شغلی نه تنها سپر توسعه‌ی فشار جسمی و روانی می‌شود بلکه احساس شایستگی، اثربخشی و موفق بودن را نیز به وجود می‌آورد.



شکل ۱. الگوی فشار شغلی Karasek (۲)

نتایج دو پژوهشی که توسط Bakker و همکاران (۳) و امید و همکاران (۴) صورت گرفت نیز نشان داد مشاغلی که در آن افراد کنترل شغلی یا استقلال تصمیم‌گیری ندارند، باعث می‌شوند که آن‌ها به استرس و در نتیجه کارسوزی (فرسودگی شغلی) مبتلا شوند.

همچنین، سلامت ذهن یکی از متغیرهایی است که

۲۲۳ نفر از افسران پلیس نیروژ اجرا شد، نشان داد که هم تقاضاهای شغلی و هم کنترل شغلی با فرسودگی شغلی رابطه دارند (۹).

در این راستا، در سازمان‌های کارآمد، مدیران این سازمان‌ها می‌دانند که لازمه‌ی دستیابی به اهداف سازمانی، تأمین سلامت روانی کارکنان است و از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار گرفته است. در یک جامعه‌ی سالم، مسؤولیت سازمان‌های تولیدی منحصر به تولید هر چه بیشتر کالاها و خدمات سودآور نیست و مدیران سازمان‌های چنین جوامعی می‌دانند که تولید بیشتر نتیجه و محصول مدیریت اثربخش است و مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت جسمانی و روانی کارکنان حاصل نمی‌شود (۱۰). با توجه به نتایج تحقیقات صورت گرفته در این زمینه و با توجه به این که امروزه علاقه‌ی فزاینده‌ای در زمینه‌ی سلامت و بیماری ذهنی وجود دارد و در حال حاضر پژوهش‌های پیمایشی ملی و بین‌المللی در مورد سلامت و بیماری ذهن در اتحادیه اروپا، استرالیا و سایر نقاط جهان در حال انجام است، پژوهش حاضر بر آن بود تا رابطه‌ی کنترل شغلی را با استرس در شغل و سلامت ذهن افراد و همچنین، تفاوت میانگین متغیرهای سلامت ذهن و استرس را در گروه‌های مختلف کاری (عملیاتی، پشتیبانی و ستادی) مورد بررسی قرار دهد.

روش‌ها

با توجه به اهداف این پژوهش، پژوهش حاضر توصیفی از نوع رابطه‌ای بود. Gall و Borg (۱۱) پژوهش رابطه‌ای

را دارای دو سبک کلی همبستگی و علی پس از وقوع می‌دانند که در آن، شرایط مورد بررسی از قبل در آزمودنی‌ها وجود داشته است و اثرات آن اندازه‌گیری می‌شود. برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش، از شیوه‌ی کمی استفاده شد.

جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان مشغول به کار شرکت پتروشیمی استان اصفهان در سال ۱۳۸۷ در سه گروه شغلی عملیاتی، پشتیبانی و ستادی، تشکیل داد. تعداد افراد جامعه ۵۱۰ نفر بود که ۱۵۱ نفر از آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند؛ این افراد به پرسش‌نامه‌ی کنترل شغلی به عنوان متغیر پیش‌بین و پرسشنامه‌های سلامت ذهن و استرس در شغل به عنوان متغیر ملاک، پاسخ دادند. کفایت حجم نمونه با توجه به توان آماری (۰/۹۹) معلوم گردید. در انتخاب کارکنان، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. در این روش تمام افراد جامعه، شانس مساوی و مستقل برای انتخاب شدن در نمونه دارند (۱۱).

برای سنجش کنترل شغلی، از پرسش‌نامه‌ی Wall، Jackson و Mullarkey (۱۹۹۵) استفاده شده است (۱۲). این پرسش‌نامه دارای ۲۴ سؤال است که ۱۰ سؤال اول مربوط به کنترل شغلی و ۱۴ سؤال دوم مربوط به تقاضاهای شغلی می‌باشد. این پرسش‌نامه برای نخستین بار در ایران توسط جهانبخش، عریضی، مولوی و نوری در پژوهش حاضر ترجمه و به کار گرفته شد. در این پرسش‌نامه، یک مقیاس سه درجه‌ای (۲-۰) بلی، تا حدودی و خیر برای هر سؤال در نظر گرفته شده است. پایایی و اعتبار آن در تحقیق Wall، Jackson و Mullarkey، مناسب بوده و در تحقیق حاضر اعتبار این پرسش‌نامه توسط استادان راهنما و مشاور مورد تأیید

قرار است و پایایی نیز ۰/۸۰ محاسبه گردید.

همچنین، برای ارزیابی میزان استرس در شغل کارکنان، از پرسش‌نامه‌ی استرس استفاده شد. این پرسش‌نامه توسط Elliot در سال ۱۹۹۴ ساخته شده و یک مقیاس چهار درجه‌ای (۱-۴) از هرگز تا اغلب برای هر سؤال در نظر گرفته شده است. روایی این پرسشنامه توسط Elliott مشخص و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ نیز ۰/۷۲ محاسبه شد (۱۳)؛ در تحقیق حاضر، این معیار برابر ۰/۷۵ محاسبه گردید.

برای ارزیابی میزان سلامت ذهن کارکنان، از فرم تجدید نظر شده‌ی ۳۹ سؤالی مقیاس سلامت ذهن که توسط مولوی در سال ۱۳۸۷ ساخته شده است (۱۴)، استفاده گردید. در کل این پرسش‌نامه از دو زیرمقیاس عاطفه‌ی مثبت و عاطفه‌ی منفی تشکیل شده است که برای به دست آوردن نمره‌ی عاطفه‌ی مثبت، نمره‌ی سرزندگی با اراده جمع می‌گردد و برای به دست آوردن نمره‌ی عاطفه‌ی منفی، نمره‌ی نوروژ با فشار روانی-افسردگی جمع می‌گردد. یک مقیاس ۵ درجه‌ای (۱-۵) از کاملاً نادرست تا کاملاً درست برای هر سؤال در نظر گرفته شده است. مولوی ضریب آلفای کرونباخ در مورد کل سؤالات را برابر ۰/۹۵ محاسبه کرد؛ در پژوهش حاضر نیز این عدد برابر ۰/۹۲ محاسبه شد.

داده‌های جمع‌آوری شده، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS₁₅ (version 15, SPSS Inc., Chicago, IL) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی، شامل میانگین و انحراف معیار، برای ارائه‌ی اطلاعات توصیفی استفاده شد. همچنین، برای بررسی رابطه‌ی بین کنترل شغلی با استرس در شغل و سلامت ذهن افراد نیز از روش آماری تحلیل MANOVA تک گروهی استفاده گردید. این روش زمانی استفاده می‌شود

که هدف، بررسی رابطه‌ی بین دو مجموعه از متغیرها در یک گروه باشد. این کار را می‌توان از روش آماری همبستگی متعارف نیز انجام داد؛ اما در SPSS₁₅ می‌توان از تحلیل MANOVA تک گروهی به جای همبستگی متعارف استفاده کرد که در آن هم‌پوشی بین متغیرها خود به خود کنترل می‌گردد؛ چرا که مانند تحلیل رگرسیون ممکن است همبستگی‌ها (Pearson)، به طور جداگانه معنی‌دار شوند ولی وقتی هم‌زمان در معادله‌ی رگرسیون قرار داده شوند، برخی متغیرها به علت هم‌پوشی، معنی‌داری رابطه را از دست بدهند (۱۵).

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش، در دو قسمت یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای دموگرافیک و متغیرهای اصلی پژوهش (نظیر میانگین، انحراف معیار، حداکثر نمره و حداقل نمره) و یافته‌های استنباطی ارائه گردید. یافته‌های مربوط به متغیرهای دموگرافیک در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای دموگرافیک در گروه

نمونه

متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
سیکل	۳	۲
دیپلم	۶۹	۴۵/۷
سطح تحصیلات	۱۹	۱۲/۶
فوق دیپلم	۵۴	۳۵/۸
لیسانس	۶	۴
فوق لیسانس	۱۴۴	۹۵/۴
جنس	۷	۴/۶
مرد	۹	۶
زن	۱۴۲	۹۴
وضعیت تأهل		
متاهل		

چنانچه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشترین درصد فراوانی سطح تحصیلات در گروه نمونه مربوط

شغلی با استرس در شغل رابطه‌ی منفی و معنی‌دار ($r = -0/36, P < 0/001$) دارد. همچنین، کنترل شغلی با سلامت ذهن رابطه مثبت و معنی‌دار ($r = 0/34, P < 0/001$) داشت.

نتایج تحلیل MANOVA تک گروهی در جدول ۴ نشان می‌دهد که کنترل شغلی با استرس در شغل ($0/01$) نشان می‌دهد که کنترل شغلی با استرس در شغل ($\beta = -0/36, P < 0/01$) رابطه‌ی منفی و معنی‌دار دارد. بنابراین، فرضیه‌ی اول پژوهش مبنی بر این که کنترل شغلی با استرس در شغل رابطه دارد، تأیید می‌شود. همچنین، کنترل شغلی با سلامت ذهن رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار دارد ($\beta = 0/34, P < 0/01$). بنابراین، فرضیه‌ی دوم پژوهش مبنی بر این که کنترل شغلی با سلامت ذهن رابطه دارد نیز تأیید می‌شود. همچنین، میانگین متغیرهای سلامت ذهن و استرس در گروه‌های مختلف کاری (عملیاتی، پشتیبانی و ستادی) با استفاده از تحلیل واریانس یک راهه و آزمون شفه (برای مقایسه‌های زوجی) مورد مقایسه قرار گرفت که نتایج در جداول ۵ و ۶ ارائه شده است.

همان گونه که نتایج جدول نشان می‌دهد، بین سه گروه مختلف کاری از نظر سلامت ذهن ($P = 0/03$) و استرس ($P = 0/03$) تفاوت معنی‌دار وجود داشت.

به سطح تحصیلات دیپلم با ۴۵/۷ درصد و کمترین درصد فراوانی مربوط به سطح تحصیلات سیکل با ۲ درصد بود و در ارتباط با متغیر جنسیت، ۴/۶ درصد از گروه نمونه، زن و مابقی (۰/۹۵ درصد) مرد بودند. همچنین، ۶ درصد از گروه نمونه، مجرد و ۹۴ درصد (یعنی اکثریت) متأهل بودند.

میانگین سنی گروه نمونه، ۴۲ و انحراف معیار ۵/۸۹ سال بود. میانگین و انحراف معیار متغیر سابقه‌ی کار گروه نمونه $18 \pm 5/92$ به دست آمد. شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای ملاک پژوهش در جدول ۲ ارائه گردیده است.

چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در بین متغیرهای ملاک، استرس در شغل با میانگین ۳۸/۸۲ و انحراف معیار ۶/۵۲ بیشترین میانگین را داشت و کمترین میانگین به میزان ۳/۲۸ با انحراف معیار مربوط به متغیر سلامت ذهن ۲/۷ بود. یافته‌های استنباطی مربوط به متغیرهای پژوهش در جداول ۳ و ۴ ارائه شد. در جدول ۳ ضرایب همبستگی ساده بین متغیر پیش‌بین و ملاک و در جدول ۴، نتایج تحلیل MANOVA تک گروهی بین متغیر پیش‌بین و ملاک ارائه شده است.

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، کنترل

جدول ۲. آمار توصیفی مربوط به متغیر ملاک

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد نمونه
استرس	۳۸/۸۲	۶/۵۲	۴۶	۶۱	۱۵۱
سلامت ذهن	۳/۲۸	۲/۷	-۲/۷۲	۸	۱۵۱

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین متغیر پیش‌بین و متغیرهای ملاک

متغیرهای پژوهش	کنترل شغلی	استرس	سلامت ذهن
کنترل شغلی	۱	$P < 0/001, r = -0/36$	$P < 0/001, r = 0/34$
استرس	$P < 0/001, r = -0/37$	۱	$P < 0/001, r = -0/57$
سلامت ذهن	$P < 0/001, r = 0/40$	$P < 0/001, r = -0/56$	۱

جدول ۴. نتایج تحلیل MANOVA تک گروهی در روابط بین متغیرهای ملاک و پیش‌بین

متغیر پیش‌بین	متغیرهای ملاک	درجه آزادی	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	مقدار F	P	توان آماری	مجذور اتای تفکیک شده	ضریب بتا
کنترل	استرس	۱	۸۱۹/۶۲	۸۱۹/۶۲	۲۲/۷۴	< ۰/۰۱	۰/۹۹	۰/۱۳	-۰/۳۶
شغلی	سلامت ذهن	۱	۷۴/۲۸	۷۴/۲۸	۱۹/۶۲	< ۰/۰۱	۰/۹۹	۰/۱۲	۰/۳۴

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس یک راه

متغیر	واریانس	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مقدار F	P
سلامت ذهن	بین گروهی	۳۰/۸۶	۲	۳/۷۵	۰/۰۳
	درون گروهی	۶۴۰/۴۳	۱۴۸		
	کل	۶۴۰/۲۹	۱۵۰		
استرس	بین گروهی	۲۸۲/۶۷	۲	۳/۴۴	۰/۰۳
	درون گروهی	۶۰۹۳/۰۱	۱۴۸		
	کل	۶۳۷۵/۹۸	۱۵۰		

متغیرهای سلامت ذهن و استرس در جدول ۶ نشان داد که بین مشاغل عملیاتی و ستادی از نظر میزان سلامت ذهن ($P = ۰/۰۳$) و از نظر میزان استرس ($P = ۰/۰۳$) تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

همان‌گونه که نتایج جدول نشان می‌دهد، بین سه گروه مختلف کاری از نظر سلامت ذهن ($P = ۰/۰۳$) و استرس ($P = ۰/۰۳$) تفاوت معنی‌دار وجود داشت. همچنین، نتایج مقایسات زوجی بین میانگین‌های

جدول ۶. نتایج مقایسه‌ی میانگین‌های استرس و سلامت ذهن در گروه‌های مختلف کاری با استفاده از آزمون شفه

متغیر	نوع شغل	نوع شغل	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	P
سلامت ذهن	عملیاتی	پشتیبانی	-۰/۶۵	۰/۳۹	۰/۳۷
	پشتیبانی	ستادی	-۰/۰۷	۰/۳۹	۰/۰۳
		عملیاتی	ستادی	-۰/۶۵	۰/۳۹
	ستادی	پشتیبانی	-۰/۴۵	۰/۴۳	۰/۶۳
		عملیاتی	پشتیبانی	۱/۰۷	۰/۳۹
	استرس	عملیاتی	پشتیبانی	۰/۴۵	۰/۴۳
ستادی			۱/۵۷	۱/۲۶	۰/۴۷
پشتیبانی		ستادی	۳/۲۹	۱/۲۶	۰/۰۳
		عملیاتی	-۱/۵۷	۱/۲۶	۰/۴۷
ستادی		پشتیبانی	۱/۷۲	۱/۲۶	۰/۴۵
		عملیاتی	-۳/۲۹	۱/۲۶	۰/۰۳
	پشتیبانی	پشتیبانی	-۱/۷۲	۱/۲۶	۰/۴۵

بحث

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین کنترل شغلی با استرس در شغل و سلامت ذهن کارکنان به مرحله اجرا در آمده است. به منظور دسترسی به هدف فوق، از بین کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان، ۱۵۱ نفر به صورت تصادفی ساده برای پاسخگویی به پرسش‌نامه‌های تحقیق انتخاب شدند.

با توجه به تحلیل استنباطی داده‌ها و نتایج به دست آمده از جدول تحلیل MANOVA تک گروهی جدول ۴، مشخص شد که کنترل شغلی با استرس رابطه منفی و معنی دار دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش Fischer و همکاران (۸) همخوان می‌باشد. باید در نظر داشت که پرورش قدرت کنترل از طریق تصمیم‌گیری درباره‌ی کار، ارزش زیادی از لحاظ کاستن یا جلوگیری از استرس در شغل دارد. به نظر Frankenhaeuser، در کارکنانی که قادرند آهنگ کار را خود تنظیم کنند، یعنی کار را با سرعت خاص خود پیش ببرند و درباره وظایف خود تصمیم بگیرند، نشانه‌های استرس کمتری دیده می‌شود تا کارکنانی که در محیط کارشان چنین کنترلی ندارند (۱۶). همچنین، وجود این رابطه را می‌توان با توجه به الگوی Karasek تبیین کرد (۱۷). طبق این الگو، بین کنترل شغلی و استرس در شغل رابطه وجود دارد. این الگو بیان می‌کند که حتی اگر تقاضاهای شغلی افراد در سطح بالایی باشند، در صورتی که به افراد کنترل شغلی داده شود، این مشاغل برای آن‌ها، جالب‌تر و چالش‌انگیزتر می‌شود و این امر باعث می‌گردد استرس در آنان کاهش یابد. همچنین، طبق مفهوم گرانباری نقش، وقتی افراد برای انجام تمام کارهایی که در شغل محوله می‌گنجد، وقت کافی ندارند یا طبق آهنگ خود، کار را پیش نبرند و یا مرتب

سرپرست به آن‌ها امر و نهی کند، احساس می‌کنند استقلال و شایستگی خود را از دست داده‌اند و این باعث استرس در آن‌ها خواهد شد.

همچنین، نتایج تحلیل آماری نشان داد کنترل شغلی با سلامت ذهن افراد رابطه مثبت و معنی دار دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های Schaubroeck و همکاران (۶)، Fernet و همکاران (۷)، Fischer و همکاران (۸) همخوان می‌باشد. دادن کنترل شغلی و مسئولیت در قبال شغل که در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، غنی‌سازی شغل نامیده می‌شود، به کارکنان فرصت بیشتری می‌دهد تا در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی فعالیت‌های خود مشارکت بیشتری داشته باشند. در این حالت، احساس شایستگی و اثربخشی در آنان افزایش می‌یابد؛ چرا که فرد این گونه فکر می‌کند که به نظرات او در امر برنامه‌ریزی و اجرای کار اهمیت داده شده است و او چون خود را مسؤول وظایف و مسئولیت‌های خود می‌داند، تلاش بیشتری در کار اعمال کرده، احساس موفق بودن نیز در وی افزایش می‌یابد. این احساس‌های خوشایند باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. با توجه به این که کار و دیگر ابعاد زندگی افراد می‌تواند بر یکدیگر تأثیرگذار باشد، این احساس خرسندی و رضایت به دیگر ابعاد زندگی افراد نیز سرایت می‌کند و در نهایت به بهبود وضعیت جسمانی و سلامت ذهن افراد منجر می‌شود. در مجموع، نتایج این تحقیق نشان داد که افزایش کنترل شغلی افراد بر مشاغل خود باعث کاهش استرس و افزایش سلامت ذهن افراد می‌شود. با توجه به این که مهمترین منابع سازمان‌ها، نیروی انسانی می‌باشد، غنی کردن شغل، یعنی دادن مسئولیت و کنترل به کارکنان، نه تنها سلامتی آنان را افزایش می‌دهد بلکه به بهره‌وری

بیشتر سازمان می‌انجامد.

همچنین، با توجه به داده‌های حاصل از تحلیل واریانس یک راهه‌ی جدول ۵ مشخص شد که میانگین‌های استرس و سلامت ذهن افراد، در گروه‌های کاری عملیاتی و ستادی، با یکدیگر متفاوت است. نتایج آزمون شفه در جدول ۶ نیز نشان داد که میانگین‌های استرس و سلامت ذهن، در گروه‌های کاری عملیاتی و ستادی، با یکدیگر متفاوت است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان به نقش گروه‌های ستادی، پشتیبانی و عملیاتی در سازمان اشاره کرد.

کارکنان گروه ستادی یک سازمان تولیدی-صنعتی، دور از منطقه‌ی تولید مشغول به کار هستند. به عبارت دیگر این کارکنان در بخش اداری سازمان و در محیطی آرام و به دور از هر گونه آلودگی (از قبیل آلودگی‌های صوتی، تنفسی، شیمیایی و ...)، مشغول به هماهنگی امور سازمان هستند. کارکنان واحد امور اداری، استخدام و گزینش، امور مالی و حسابداری و ... در این بخش مشغول به فعالیت هستند. گرچه ممکن است این کارکنان نیز در معرض استرس قرار بگیرند، اما به دلیل نوع شغل، استرس کمتری را نسبت به کارکنان گروه عملیاتی تحمل می‌کنند. کارکنان گروه پشتیبانی یک سازمان تولیدی-صنعتی نیز نقش تأمین کننده‌ی مواد و امکانات و منابع را برای گروه عملیاتی دارند. این کارکنان نسبت به کارکنان ستادی، به خط تولید نزدیک‌تر هستند. اما این گروه نیز نسبت به گروه عملیاتی، استرس کمتری احساس می‌کنند.

با توجه به این که کارکنان گروه عملیاتی بیشتر با ابزار و ماشین آلات سروکار دارند و ممکن است عدم توجه در کوتاه مدت نیز سانحه ایجاد کند و یا صدمات جبران ناپذیری به همراه داشته باشد، می‌توان این

تفاوت را تبیین کرد. علاوه بر آن، در بعضی از صنایع و مشاغل، به اقتضای نوع فن‌آوری به کار گرفته شده، لازم است کار به نوبت‌هایی تقسیم شود. شرکت پتروشیمی از جمله این شرکت‌هاست و نوبت کاری در آن رواج دارد. در بین سه گروه شغلی، مشاغل گروه عملیاتی، این وضعیت را دارند. با توجه به این که نوبت کاری یکی از عواملی است که می‌تواند به استرس و کاهش سلامت ذهن افراد منجر شود، می‌توان این تفاوت را تبیین کرد؛ به این دلیل که نوبت کاری به طور مستقیم و غیر مستقیم، در بازدهی ذهنی و انگیزه‌ی کاری اثر می‌گذارد و همچنین، جدا افتادن فرد از جامعه (مانند قطع ارتباط با دوستانی که در روز کار می‌کنند و محرم ماندن از مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی معین مثل گروه‌های اجتماعی یا فعالیت‌های باشگاهی)، منجر به افزایش میزان استرس و افسردگی خواهد شد و در نتیجه سطح عاطفه منفی افزایش و به تبع آن، سلامت ذهن کارکنان عملیاتی کاهش می‌یابد.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود

- در سازمان‌ها توجه بیشتری به متغیرهای روان‌شناختی شود.

- مداخلات طراحی مجدد شغل، به منظور افزایش کنترل کارمند بر فرایندهای مهم کاری ایجاد گردد تا بدین وسیله بتوان هم بهزیستی افراد و هم بهره‌وری سازمان را افزایش داد.

- برنامه‌های آموزشی برای کمک به سرپرستان جهت افزایش حمایت اجتماعی از کارکنان زیردست برگزار شود.

- ویژگی‌های شخصیتی افراد در گماردن آنان در مشاغل مختلف در نظر گرفته شود تا بدین وسیله بتوان سطح انگیزش کارکنان و سلامت ذهن آنان و به تبع آن،

بهره‌وری سازمان را افزایش داد.

با استرس در شغل، توانایی انطباق و سازگاری بیشتری به دست آورند.

- خدمات روان‌شناسی و مشاوره در سازمان‌ها تقویت شود تا بدین طریق، کارکنان در هنگام مواجهه

References

- Zaharakar K. The examination efficiency of inspire stress in decreasing psychological disorders originated from Iran khodro personnel. *Journal of Knowledge and Research in Psychology of Khorasgan Azad University* 2005; 22: 60-72. [Persian].
- Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979; 24(2): 285-308.
- Bakker AB, Schaufeli WB, Sixma HJ, Bosveld W, Dierendonck. Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: a five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior* 2000; 21(4): 425-41.
- Omidi N, Jahanbakhsh Ganjeh S, Nouri A, Oraizi HR. The examination relationship between personalities, characteristics and job burnout Shahrekord hospital nurses. *Proceedings of the 1st Industrial and Organizational Psychology Congress; 2008 May 7-8; Isfahan, Iran. 2008.* [Persian].
- Myers DG. The funds, friends, and faith of happy people. *Am Psychol* 2000; 55(1): 56-67.
- Schaubroeck J, Jones JR, Xie JJ. Individual differences in utilizing control to cope with job demands: effects on susceptibility to infectious disease. *J Appl Psychol* 2001; 86(2): 265-78.
- Fernet C, Guay F, Senecal C. Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior* 2004; 65(1): 39-56.
- Fischer FM, Oliveira DC, Nagai R, Teixeira LR, Lombardi JM, Latorre MR, et al. Job control, job demands, social support at work and health among adolescent workers. *Rev Saude Publica* 2005; 39(2): 245-53.
- Martinussen M, Richardsen A, Burke R. Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice* 2007; 35(3): 239-49.
- Saatchi M. *Work psychology (the application of psychology in work; Organization and management)*. Tehran: Virayesh Publications; 2007. [Persian].
- Gall MD, Borg WR, Gall JP. *The methods of quantitative and qualitative research in education sciences and psychology*. Trans. Nasr AR, Abolghasemi M, Bagheri KH, Pakseresht MJ, Khosravi Z, Shahani Yeilagh M. 2nd ed. Tehran: Samt Publications; 2006. [Persian].
- Wall TD, Jackson PR, Mullarkey S. *Work design*. In: Hough LM. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 2nd ed. Jaico Publishing House; 1998. p. 439-41.
- Eliot RS. *From Stress to Strength: How to Lighten Your Load and Save Your Life*. New York: Bantam; 1995.
- Molavi H. The examination of validity of subjective well being and appraisal of subjective well being in Mobarake Steel Company personnel. *Research Project of University of Isfahan*. 2007. [Persian].
- Molavi H. *SPSS 10, 13-14; practical guidance in behavioral sciences*. Tehran: Pooyesh-e-andisheh Publications; 2007. p. 93-5. [Persian].
- Frankenhaeuser M. *Coping with Job Stress; a Psychobiological Approach*. In Gardell B, Johansson G, Editors. *Working Life: A Social Science Contribution to Work Reform*. London: John Wiley and Sons; 1981. p. 213-33.
- Karasek R, Theorell T. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books; 1990.

Received: 2009.6.13
Accepted: 2009.9.8

The Relationship of Employees' Job Control with Job Stress and Subjective Well-being

Sahar Jahanbakhsh Ganjeh^{*}, Hamid Reza Oraizi PhD^{**},
Hosain Molavi PhD^{***}, Abolghasem Nouri PhD^{****}

^{*} MA Student in Industrial/Organizational Psychology, School of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

^{**} Assistant Professor of Industrial/Organizational Psychology, School of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

^{***} Professor of Psychology, School of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

^{****} Associate Professor of Industrial/Organizational Psychology, School of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

<p>Background:</p> <p>Methods:</p> <p>Findings:</p> <p>Conclusion:</p> <p>Key words:</p>	<p>Abstract</p> <p>Lack of job control can lead to stress and threats individual's subject well-being. The purpose of this research was to examine the relationship of job control and stress and subject well-being.</p> <p>Statistical population of the research was all of the personnel of Isfahan Petrochemical Company from which 151 persons were randomly selected via simple random method. The research method was correlational. To gather data, the following three instruments were used: Job control Questionnaire of Wall, Jackson and Mullarkey (1995), Subject Well-being Questionnaire of Mollavi (2007), and Job Stress of Eliot (1994). The obtained data were analyzed via one group MANOVA and multiple regressions. Also, mean of work groups in term of subject well-being and stress compared by ANOVA and Scheffe paired compares test.</p> <p>The relationship of job control with job stress was positive and significant ($\beta = -0.36, P < 0.05$), and the relationship of job control with subject well-being ($\beta = -0.34, P < 0.05$) also the means of subject well-being ($P < 0.05$) and stress ($P < 0.05$) were different in work groups technical and general staff.</p> <p>If the employees have job control at work, they will experience job satisfaction and decreased stress. Also their subject well-being will increase.</p> <p>Job control, Job stress, Subject well-being.</p>
<p>Page count:</p> <p>Tables:</p> <p>Figures:</p> <p>References:</p> <p>Address of Correspondence:</p>	<p>11</p> <p>6</p> <p>1</p> <p>17</p> <p>Sahar Jahanbakhsh Ganjeh, MA Student in Industrial/Organizational Psychology, School of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran E-mail: s.jahanbakhsh2009@gmail.com</p>