



بررسی تأثیر فشار روانی شغلی بالای عملکرد کارکنان

(مطالعه موردی: پوهنتون‌های ولایت نیمروز)

پوهنوال محمد ناصر معین^۱ نامزد پوهنیار اسماعیل شایق^۲

رشته اقتصاد ملی^۱، پوهنځی اقتصاد، پوهنتون هرات، رشته اداره و تجارت^۲، پوهنځی

اقتصاد، پوهنتون نیمروز

ایمیل: esmaeel.shayeq@gmail.com

چکیده

موضوع این تحقیق بررسی تأثیر فشار روانی شغلی بالای عملکرد کارکنان پوهنتون‌های ولایت نیمروز می‌باشد. این تحقیق از نظر روش، تحلیلی-پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه احصائیوی تمام کارکنان پوهنتون‌های واقع در ولایت نیمروز که تعداد شان ۱۵۰ نفر بوده و به تعداد ۱۰۸ نفر به طور نمونه در نظر گرفته شده است. برای جمع‌آوری معلومات از پرسش‌نامه استفاده به عمل آمده که اعتبار آن توسط متخصصان علوم اقتصادی و قابلیت اعتماد آن از طریق تست الفای کرونباخ و برنامه SPSS به اندازه ۰/۹۱۹ سنجش گردیده است. یافته‌های تحقیق بیان کننده این است که ضرایب تخمین استاندارد (Std. β) نشان‌دهنده تأثیرگذاری میان استرس شغلی و عملکرد کارکنان می‌باشند؛ طوری که بیش‌ترین اثر منفی مربوط به عدم امنیت شغلی (۰/۸۰) و ابهام نقش (۰/۵۸) بوده، درحالی‌که فشارکاری (۰/۳۹) و استرس شغلی (۰/۳۵) اثر مثبت بر عملکرد کارکنان داشته‌اند. هم‌چنان، تعارض نقش با ضریب تخمین استاندارد (۰/۱۵) کم‌ترین میزان تأثیر را بر عملکرد کارکنان داشته است.

کلمات کلیدی: ابهام نقش، استرس شغلی، عملکرد کارکنان، فشارکاری.



Investigating the Impact of Job Stress on Employee Performance (A case Study of Universities in Nimruz)

Abstract

The main objective of this study is to examine the impact of job stress on the performance of employees in higher education institutions in Nimruz. This research is analytical-survey in terms of methodology and applied in terms of purpose. The statistical population includes all employees of higher education institutions located in Nimruz province, totaling 150 individuals, out of which 108 were selected as the sample. Data collection was conducted using a questionnaire, whose validity was confirmed by experts in economics, and reliability was measured using Cronbach's Alpha test in SPSS software, yielding a value of 0.919. Based on the structural equation modeling, the estimated standardized coefficients (Std. β) were as follows: job stress and employee performance (0.35), workload and employee performance (0.39), role ambiguity and employee performance (-0.58), role conflict and employee performance (0.15), unfavorable work environment and employee performance (-0.21), and job insecurity and employee performance (0.80). Overall, the findings indicate that job stress has a moderate and positive effect on the performance of employees in Nimruz higher education institutions.

Keywords: Employee Performance, Job Stress, Role Ambiguity, Work Pressure.

مقدمه

با وجود پیشرفت‌های اخیر در عرصه‌های مختلف، انسان‌ها همچنان مهره‌های اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. به طوری که موفقیت سازمان‌ها در جهت تحقق اهداف شان وابسته به نحوه نگرش آنان به انسان و چگونگی به کارگیری این نیروها است. در دنیای کنونی که با شتاب روز افزون به پیش می‌رود و هر روز سازمان‌ها و شرکت‌های جدید به دنیای رقابت روی می‌آورند و با خلاقیت و نوآوری خویش گوی سبقت را از یکدیگر می‌ریابند، دانش نیروی انسانی فعال، با انگیزه، نوآور و سالم از اهمیت به‌سزایی برخوردار است که می‌تواند به رشد روز افزون و دستیابی به اهداف و آرمان‌های سازمان کمک کند و سبب کارایی و اثر بخشی سازمان شود. امروزه سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که از کار در محیط کاری لذت ببرند و با افتخار و غرور از سازمان خود یاد نمایند و به آن وفادار باشند و با انگیزه و شوق کار کنند (رستگار خالد و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۴۰).

استرس شغلی یکی از چالش‌های اساسی در محیط‌های کاری عصری است که تأثیرات گسترده‌ای بر سلامت جسمی و روانی کارکنان، مفیدیت سازمان‌ها و کیفیت عملکرد شغلی دارد. طبق گزارش سازمان بین‌المللی کار (ILO¹⁰³)، استرس شغلی به‌عنوان یکی از عوامل اصلی تأثیر گذار بر سلامت کارکنان و پایداری سازمان‌ها شناخته می‌شود. این نوع استرس زمانی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی و توانایی‌ها یا منابع فردی کارکنان تناسب وجود نداشته باشد و این امر می‌تواند به کاهش رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و کاهش مفیدیت منجر شود. با افزایش پیچیدگی‌های محیط کاری و نیاز به تطبیق سریع با تغییرات، مدیریت مؤثر استرس شغلی بیش از پیش اهمیت یافته است (اورسجی و همکاران، ۱۴۰۳: ۱).

¹⁰³ International Labor Organization



یکی از پیامدهای استرس شغلی تأثیر آن بر عملکرد شغلی کارکنان است. استرس شغلی در حدی که از توانایی‌ها و ظرفیت‌های فرد تجاوز نکند می‌تواند با افزایش انگیزه سبب تقویت عملکرد شود، ولی در صورتی که از ظرفیت مقابله‌ی افراد تجاوز کند، می‌تواند اثر تضعیف‌کننده‌ای بر عملکرد فردی و سازمانی داشته باشد (قاوکادهی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۴).

تحقیقات اخیر نشان داده است که استرس شغلی به‌طور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. مطالعات در صنایع مختلف نشان می‌دهند که استرس مداوم می‌تواند باعث کاهش تمرکز، افزایش نرخ خطاهای کاری و کاهش انگیزه کارکنان شود (گنستر^{۱۰۴} و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۰۹۶). این تأثیرات نه تنها بر کیفیت کار، بلکه بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نیز تأثیر منفی دارد. بناً، فشار روانی شغلی با امراض جسمی از قبیل امراض قلبی - عروقی، فشار خون بالا و اختلالات خواب و هم‌چنان امراض روانی از قبیل افسردگی و اضطراب مرتبط است (گوه^{۱۰۵} و همکاران، ۲۰۱۵: ۶۱۱).

برای مقابله با اثرات منفی استرس شغلی، سازمان‌ها باید روش‌های جامع و عملیاتی اتخاذ کنند. این روش‌ها شامل بهبود محیط کار، افزایش شفافیت در وظایف، تقویت حمایت اجتماعی و روانی و ارائه آموزش‌های مهارتی به کارکنان است. تحقیقات نشان داده‌اند که مداخلات سازمانی مانند تقویت فرهنگ مشارکتی، شفاف سازی نقش‌ها و وظایف و ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه می‌توانند به کاهش استرس و بهبود عملکرد کارکنان بیانجامد (نیلسن^{۱۰۶} و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۲۷).

¹⁰⁴ Ganster

¹⁰⁵ Goh

¹⁰⁶ Nielsen



عوامل موثر بر استرس شغلی متنوع و پیچیده هستند و شامل حجم بالای کار، ابهام نقش، تعارضات میان فردی و کمبود حمایت سازمانی می‌شوند. به‌خصوص در صناعی مانند آموزش و صحت که کارکنان تحت فشار کاری بالا و مسئولیت‌های سنگین قرار دارند، این عوامل به‌طور محسوسی بر استرس و عملکرد تأثیر می‌گذارد (لایتر و ماسلاچ^{۱۰۷}، ۲۰۱۶: ۱۰۷). در افغانستان، به‌ویژه در ولایت نیمروز که یکی از مناطق کم‌تر توسعه‌یافته در جنوب غرب کشور است، عوامل متعددی می‌توانند زمینه‌ساز افزایش استرس شغلی در میان کارکنان باشند. این ولایت با چالش‌های چون کمبود نیروی انسانی متخصص، امکانات آموزشی محدود، فشار بالای کاری، ضعف در زیر ساخت‌های مدیریتی و کم‌توجهی به رفاه کارکنان مواجه است. پوهنتون‌ها در این ولایت نیز از این شرایط مستثنی نبوده و با مشکلات مشابه‌ای دست‌وپنجه نرم می‌کنند. کمبود حمایت روانی و سازمانی، عدم وجود برنامه‌های کاهش استرس و فشارهای مضاعف کاری، ابهام نقش، محیط کاری نامطلوب و عدم امنیت شغلی از جمله عواملی‌اند که می‌توانند سطح بالای از استرس را در میان کارکنان این مراکز علمی ایجاد کنند و تأثیرات قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد آنان از خود بر جای بگذارد. در صورت تداوم این وضعیت، کیفیت خدمات آموزشی و تحقیقی در این پوهنتون‌ها تحت تأثیر قرار گرفته و به کاهش عملکرد و کاهش رضایت شغلی منجر خواهد شد. با وجود اهمیت این مسئله، تاکنون تحقیق جامع و نظام‌مندی در مورد تأثیر استرس شغلی بر عملکرد کارکنان پوهنتون‌های ولایت نیمروز انجام نشده است. بنابراین، این تحقیق با هدف بررسی میزان و چگونگی تأثیر استرس شغلی بر عملکرد کارکنان این پوهنتون‌ها و ارائه راه‌کارهایی برای

¹⁰⁷ Leiter & Maslach

مدیریت و کاهش آن، می‌تواند نقش مؤثری در ارتقاء کیفیت آموزش عالی و بهبود عملکرد منابع انسانی در این ولایت ایفاء نماید.

بهنود شریف و خلیلی (۱۴۰۳) تأثیر استرس شغلی بر عملکرد کارکنان بخش درمان با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده هوش هیجانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج بیان‌گر این بود که استرس شغلی تأثیر معنادار و معکوس بر عملکرد ارتباطی کارکنان دارد. هم‌چنین، هوش هیجانی تأثیر مثبت بر عملکرد ارتباطی این کارکنان دارد و به‌عنوان تعدیل‌کننده‌ای میان استرس و عملکرد عمل می‌کند.

اورسجی و همکاران (۱۴۰۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی استرس شغلی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیده است که استرس شغلی می‌تواند از عوامل مختلف مانند حجم کاری زیاد، ابهام نقش، تعارض نقش و شرایط نامناسب محیطی ناشی شود و تأثیرات مخربی بر عملکرد کارکنان و رضایت شغلی آنان داشته باشد. سادات و رحیمی (۱۴۰۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر استرس شغلی به این نتیجه رسیده است که استرس شغلی به‌عنوان یک پدیده رایج در محیط‌های کاری، تأثیرات گسترده‌ای بر روی فرد و سازمان دارد. این امر می‌تواند از افزایش خستگی و ناراحتی فردی گرفته تا کاهش عملکرد و رضایت کاری منجر شود.

کامیلا مریم افتخار و همکاران خود در سال (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر استرس مثبت، بالای عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین استرس مثبت و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و این استرس باعث افزایش انگیزه در بین کارکنان شده و نیز بهبود عملکرد و ثمربخشی را در پی دارد.

صالحی مبارکه و ساجدی نیا (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر استرس شغلی بر عملکرد و رضایت کارکنان به این نتیجه رسیده‌اند که استرس شغلی



یکی از اصلی ترین مسائلی است که ممکن است بر روی عملکرد و رضایت کارکنان تأثیر گذار باشد.

جوی^{۱۰۸} (۲۰۲۰) به بررسی رابطه بین مدیریت استرس و عملکرد کارکنان پرداخته است. او دریافت که مدیریت استرس تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد کارکنان دارد. عوامل مرتبط شامل حجم کار، ابهام نقش و تعارض نقش به عنوان ابعاد مدیریت استرس مورد بررسی قرار گرفته اند. نتایج نشان می دهد که مدیریت موثر استرس می تواند ثمربخشی، تعهد و عملکرد کارکنان را افزایش دهد.

و ثوقی نیری و همکاران (۱۳۹۵) موضوع تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز را مورد تحقیق قرار داده اند. نتایج نشان داد استرس ناشی از محیط کار تأثیر منفی و معنی داری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. هم چنان، سلامت عمومی نقش واسطه ای را در این رابطه ایفاء می کند. استرس شغلی می تواند باعث کاهش ثمربخشی، کاهش سلامت عمومی و اختلال در عملکرد کارکنان شود.

حکاک و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر استرس شغلی بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش واسطه تبعیض ادراک پرداخته اند. آن ها به این نتیجه رسیدند که استرس کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری بر میزان تبعیض ادراک شده دارد، درحالی که تأثیر منفی و معنی داری بر عملکرد کارکنان دارد. اما نقش واسطه تبعیض ادراک شده در ارتباط بین فشار روانی و عملکرد تأیید نشد.

الکیسی^{۱۰۹} (۲۰۱۵) مطالعه ای در خصوص تأثیر استرس شغلی بر عملکرد کارکنان در بخش بانکی قطر انجام داده است. او به این نتیجه رسید که استرس ناشی از عواملی مانند ابهام نقش، حجم کاری بالا و مشکلات خانوادگی تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان دارد. این مطالعه نشان داد که افزایش استرس منجر به کاهش

¹⁰⁸ Joy

¹⁰⁹ Alkubaisi

مفیدیت کارکنان می‌شود و کارکنانی که در سطح پائین تر سازمانی قرار دارند، بیش تر تحت تأثیر استرس قرار می‌گیرند.

هدف از انجام این تحقیق، تبیین علمی بررسی تأثیر استرس شغلی بالای عملکرد کارکنان پوهنتون‌های نیمروز و شناسایی میزان اثرگذاری هر یک از ابعاد استرس شغلی بر عملکرد نیروی انسانی می‌باشد. با توجه به اهمیت نقش کارکنان در ارتقای کیفیت خدمات اداری و اکادمیک پوهنتون‌ها، شناخت عوامل تنش‌زا و پیامدهای آن بر عملکرد، می‌تواند زمینه‌ساز اتخاذ تصمیم‌های مدیریتی مؤثر در راستای بهبود ثمربخشی سازمانی گردد. بر این اساس، هدف اصلی این تحقیق، بررسی تأثیر استرس شغلی بر عملکرد کارکنان پوهنتون‌های نیمروز است. در راستای تحقق این هدف کلی، اهداف فرعی تحقیق نیز بر محور ابعاد اساسی استرس شغلی تنظیم گردیده است؛ به‌گونه‌ای که این تحقیق در پی آن است تا میزان تأثیر فشار کاری، ابهام نقش، تعارض نقش، محیط کاری نامطلوب و عدم امنیت شغلی را بر عملکرد کارکنان به‌صورت جداگانه شناسایی و تحلیل نماید.

با اتکاء بر مبانی نظری تحقیق، یافته‌های تحقیقات پیشین و مدل مفهومی تحقیق، این تحقیق بر این اصل استوار است که استرس شغلی یکی از عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان بوده و ابعاد مختلف آن می‌تواند نتایج متفاوتی بر سطح عملکرد، اثربخشی و کیفیت انجام وظایف کارکنان بر جای گذارد. بر این اساس، فرضیه اصلی تحقیق چنین تدوین می‌گردد که استرس شغلی تأثیر معنی‌داری بالای عملکرد کارکنان پوهنتون‌های نیمروز دارد. در راستای تبیین ابعاد مختلف تأثیرگذاری استرس شغلی بالای عملکرد کارکنان، فرضیه‌های فرعی تحقیق به صورت یکپارچه بیان می‌دارند که فشار کاری، ابهام نقش، تعارض نقش، محیط کاری نامطلوب و عدم امنیت شغلی هر یک تأثیر معنی‌داری بر عملکرد کارکنان دارند. به این معنی که افزایش حجم وظایف و محدودیت زمانی می‌تواند کارایی و تمرکز نیروی انسانی را کاهش دهد؛ نبود وضوح در مسئولیت‌ها و انتظارات شغلی



نیز زمینه‌ی کاهش اثربخشی را فراهم می‌سازد؛ هم‌چنان مواجهه با انتظارات متضاد، تعادل روانی و شغلی کارکنان را مختل کرده و بر کیفیت انجام و ظایف اثر می‌گذارد. علاوه بر آن، شرایط فیزیکی و روانی نامناسب محیط کار می‌تواند عملکرد قوه انسانی را کاهش داده و در نهایت، نگرانی نسبت به تداوم شغل و آینده وظیفوی، انگیزه، تعهد سازمانی و سطح عملکرد کارکنان را متأثر سازد. در مجموع، این فرضیه‌ها چارچوب تحلیلی منسجمی را برای سنجش تجربی اثر مؤلفه‌های استرس شغلی بر عملکرد کارکنان فراهم می‌آورند.

چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

استرس¹¹⁰ وضعیت پویایی است که در آن فرد با فرصت، تکلیف یا منبعی روبرو می‌شود که با آن‌چه خواهان بوده ارتباط داشته و نتیجه آن هم برایش مهم و نامعلوم است (رابینز و جاج، ۱۳۹۷: ۶۴۷).

فشارکاری: به وضعیتی گفته می‌شود که در آن فرد به دلیل عوامل مختلف محیط کار مانند حجم کاری بالا و یا ضرب‌الاجل‌های فشرده دچار تنش و استرس می‌شود. این استرس می‌تواند تأثیرات منفی بر سلامت جسمی و روانی فرد داشته باشد و عملکرد آن را کاهش دهد (رابینز و جاج، ۱۳۹۷: ۶۴۸).

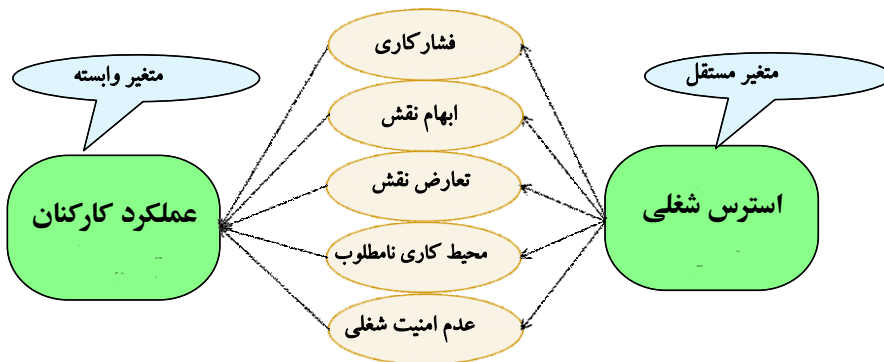
ابهام نقش: به وضعیتی گفته می‌شود که در آن فرد به‌طور دقیق نمی‌داند چه انتظاراتی از او در محیط کار وجود دارد، حدود وظایف و مسئولیت‌های وی مشخص نیست یا اطلاعات کافی درباره نحوه انجام کار دریافت نکرده است. این مسأله می‌تواند باعث ایجاد استرس شغلی شود (رابینز و جاج، ۱۳۹۷: ۶۴۸).

تعارض نقش: زمانی رخ می‌دهد که از یک فرد در محیط کار انتظارات متناقضی وجود دارد یا وظایف محول شده به وی در تضاد با یکدیگر قرار می‌گیرند (رابینز و جاج، ۱۳۹۷: ۶۴۹).

محیط کاری نامطلوب: به محیطی گفته می‌شود که در آن شرایط کاری برای کارکنان نامساعد، استرس‌زا، غیر ایمن یا غیر حمایتی است و می‌تواند تأثیرات زیادی بر عملکرد و رضایت شغلی آن‌ها بگذارد (رایبیز و جاج، ۱۳۹۷: ۶۴۹).

عدم امنیت شغلی: به احساسی گفته می‌شود که فرد نسبت به ناپایداری موقعیت شغلی خود دارد و نگران از دست دادن شغلش است این احساس می‌تواند باعث ایجاد یا افزایش استرس شغلی شود (رایبیز و جاج، ۱۳۹۷: ۶۵۰).

عملکرد: عملکرد شغلی عبارت از مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌هایی است که افراد در نقش‌های شغلی خود انجام می‌دهند و این رفتارها باید در جهت اهداف سازمانی باشند. به عبارت دیگر، عملکرد شغلی میزان اثربخشی و کارایی فرد در انجام وظایف محوله که با اهداف سازمانی در ارتباط است می‌باشد (رایبیز و جاج، ۱۳۹۷: ۲۳۴).



منبع: لازاروس و فولکمن 1984

شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

مواد و روش کار

این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و بر حسب روش، تحلیلی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان پوهنتون‌های ولایت نیمروز بوده



و حجم نمونه بر اساس فرمول شارل کوکران ۱۰۸ نفر تعیین و اعضای نمونه به روش طبقه‌ای و برای تعیین سهم هر پوهنتون به روش تصادفی ساده انتخاب گردیده‌اند.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{150} \left(\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} - 1 \right)}$$

$$= \frac{384.16}{1 + 0.0066667(384.16 - 1)} \cong 108$$

معلومات مورد نیاز تحقیق از طریق پرسش‌نامه به دست آمده است. اعتبار پرسش‌نامه توسط ابراز نظر متخصصان رشته اقتصاد سنجیده شده و قابلیت اعتبار پرسش‌نامه توسط ضریب الفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای فشار کاری، ابهام نقش، تعارض نقش، محیط کاری نامطلوب، عدم امنیت شغلی و عملکرد به ترتیب دریافت گردیده است که نشانه قابلیت اعتبار قوی ابزار تحقیق می‌باشد. اطلاعاتی که از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری گردیده است توسط برنامه SPSS¹¹¹ تجزیه و تحلیل گردیده و برای سنجش میزان تأثیر متغیر مستقل بالای متغیر وابسته از مدل معادلات ساختاری (SEM)¹¹² استفاده شده است.

جدول (۱) ضریب الفای کرونباخ

ضریب الفای کرونباخ	تعداد سؤالات	متغیر	
۰/۶۴۵	۴	فشار کاری	استرس شغلی
۰/۸۳۶	۴	ابهام نقش	
۰/۸۶۶	۴	تعارض نقش	
۰/۷۷۱	۴	محیط کاری نامطلوب	
۰/۸۱۹	۴	عدم امنیت شغلی	
۰/۹۲۳	۲۰	استرس شغلی	
۰/۷۵۱	۵	عملکرد کارکنان	

¹¹¹Statistical Package for the Social Sciences

¹¹²Structural Equation Modeling



منبع: یافته‌های تحقیق میدانی

یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است که در بخش توصیفی آن مؤلفه‌های تجربه کاری، تحصیلات و نوع وظیفه مورد بررسی قرار گرفته است که در جدول ذیل ذکر شده است.

جدول (۲) یافته‌های تشریحی

متغیر	فراوانی	فیصد فراوانی
۱ تا ۲ سال	۳۵	۳۲/۴
۳ تا ۵ سال	۲۵	۲۳/۱
۶ تا ۱۰ سال	۳۴	۳۱/۵
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۳	۱۲
بیش‌تر از ۱۵ سال	۱	۱/۰
بکلوریا	۳	۲/۸
فوق بکلوریا	۸	۷/۵
لیسانس	۵۳	۴۹
ماستر و بالاتر	۴۴	۴۰/۷
دولتی	۹۳	۸۶/۱
خصوصی	۱۵	۱۳/۹
مجموع	۱۰۸	۱۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق میدانی

مدل‌های معادلات ساختاری

شکل ۱ مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین استاندارد شده نشان می‌دهد. جدول ۲ شاخص‌های انطباق این مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب کای اسکوئر (χ^2/df) برابر با ۱/۷۸۳ به دست آمده است. از آن‌جایی که این مقدار کم‌تر از ۳ است، نشان دهنده انطباق مناسب مدل با دیتا می‌باشد و مدل از نظر احصائوی

¹¹³ Degrees of Freedom Chi-Square



قابل قبول است. هم‌چنان، ریشه اوسط مربعات خطای برآوردی (RMSEA¹¹⁴) به اندازه ۰/۰۷۶ برآورد گردیده که مقدار آن کم‌تر از ۰/۰۸ است و بیان‌گر انطباق قابل قبول مدل دارد. شاخص‌های انطباق هر کدام به ترتیب شاخص انطباق نورمال شده (NFI¹¹⁵) برابر است با ۰/۹۲۳، شاخص انطباق نسبی (RFI¹¹⁶) برابر است با ۰/۹۱۶، شاخص انطباق افزایشی (IFI¹¹⁷) برابر است با ۰/۹۶۵، شاخص انطباق تطبیقی (TLI¹¹⁸) برابر است با ۰/۹۳۷ و شاخص انطباق تطبیقی (CFI¹¹⁹) برابر است با ۰/۹۶۴ برآورد گردیده است. مقادیر این شاخص‌ها همگی بالاتر از ۰/۹۰ هستند که این نشان دهنده انطباق قوی مدل می‌باشد. به‌طور کلی، هر یک از این شاخص‌ها به شکلی میزان انطباق مدل فرضی با دیتای واقعی را بررسی می‌کنند، لذا می‌توان از آن به‌عنوان الگوی مناسب برای تحلیل‌های بعدی استفاده به‌عمل آورد.

جدول (۳) شاخص‌های انطباق مدل معادلات ساختاری

وضعیت انطباق	مدل	بوازنده است اگر	اختصار	نام شاخص
	۲۱	-	Df	درجه آزادی
	۳۷/۴۴۳	-	x2	کای اسکوتر
انطباق مناسب	۱/۷۸۳	کوچکتر از ۳ باشد	x2/df	کای اسکوتر بهنجار
انطباق مناسب	۰/۹۲۳	بزرگتر از ۰/۹ باشد	NFI	شاخص انطباق نورمال شده
انطباق مناسب	۰/۹۱۶	بزرگتر از ۰/۹ باشد	RFI	شاخص انطباق نسبی تطبیقی
انطباق مناسب	۰/۹۶۵	بزرگتر از ۰/۹ باشد	IFI	شاخص انطباق افزایشی
انطباق مناسب	۰/۹۳۷	بزرگتر از ۰/۹ باشد	TLI	شاخص انطباق تطبیقی

¹¹⁴ Root Mean Square Error of Approximation Normal Fit Index

¹¹⁵ Normal Fit Index

¹¹⁶ Relative Fit Index

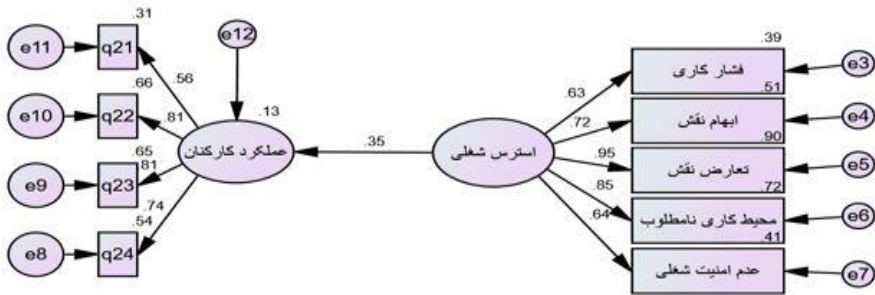
¹¹⁷ Incremental Fit Index

¹¹⁸ Tucker-Lewis Index

¹¹⁹ Comparative Fit Index

شاخص انطباق تطبیقی	CFI	بزرگتر از ۰/۹ باشد	۰/۹۶۴	انطباق مناسب
ریشه اوسط مربعات	RMSEA	کوچکتر از ۰/۰۸ باشد	۰/۰۷۶	انطباق مناسب
خطای برآوری				

منبع: یافته‌های تحقیق میدانی



شکل (۲): مدل معادلات ساختاری

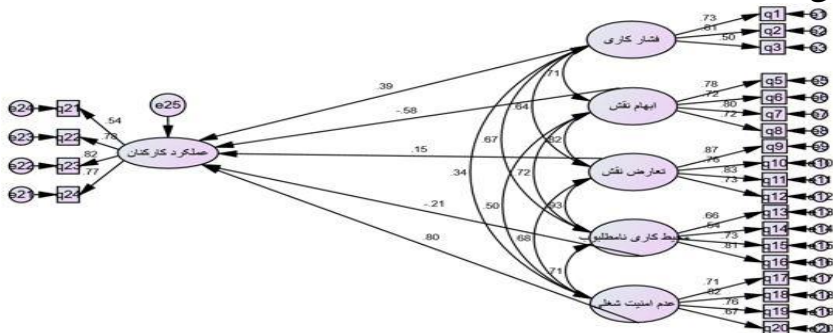
منبع: یافته‌های تحقیق میدانی

شکل (۲) مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین استاندارد شده نشان می‌دهد. جدول (۳) شاخص‌های انطباق این مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب کای اسکوتر (χ^2/df) برابر با ۲/۳۴۵ به دست آمده است. از آن‌جایی که این مقدار کم‌تر از ۳ است، نشان دهنده انطباق مناسب مدل با دیتا می‌باشد و مدل از نظر احصائوی قابل قبول است. هم‌چنان، ریشه اوسط مربعات خطای برآوردی (RMSEA) به اندازه ۰/۰۶۶ بر آورد گردیده که مقدار آن کم‌تر از ۰/۰۸ است و بیان از انطباق قابل قبول مدل دارد. شاخص‌های انطباق هر کدام به ترتیب شاخص انطباق نرمال شده (NFI) برابر است با ۰/۹۱۱، شاخص انطباق نسبی (RFI) برابر است ۰/۹۳۳، شاخص انطباق افزایشی (IFI) برابر است با ۰/۹۱۳، شاخص انطباق تطبیقی (TLI) برابر است با ۰/۹۴۴ و شاخص انطباق تطبیقی (CFI) برابر است با ۰/۹۴۷ بر آورد گردیده است. مقادیر این شاخص‌ها همگی بالاتر از هستند که این نشان‌دهنده انطباق قوی مدل می‌باشد. به‌طور کلی، هر یک از این شاخص‌ها به‌نحوی میزان انطباق مدل فرضی با دیتای واقعی را بررسی می‌کنند، لذا می‌توان از آن به‌عنوان الگوی مناسب برای تحلیل‌های بعدی استفاده به عمل آورد.

جدول (۴): شاخص‌های انطباق مدل معادلات ساختاری

وضعیت انطباق	مدل	بوازنده است اگر	اختصار	نام شاخص
	۲۴	-	df	درجه آزادی
	۵۶/۲۸	-	x2	کای اسکوئر
انطباق مناسب	۲/۳۴۵	کوچکتر از ۳ باشد	x2/df	کای اسکوئر بهنجار
انطباق مناسب	۰/۹۱۱	بزرگتر از ۰/۹ باشد	NFI	شاخص انطباق نرمال شده
انطباق مناسب	۰/۹۳۳	بزرگتر از ۰/۹ باشد	RFI	شاخص انطباق نسبی تطبیقی
انطباق مناسب	۰/۹۱۳	بزرگتر از ۰/۹ باشد	IFI	شاخص انطباق افزایشی
انطباق مناسب	۰/۹۴۴	بزرگتر از ۰/۹ باشد	TLI	شاخص انطباق تطبیقی
انطباق مناسب	۰/۹۴۷	بزرگتر از ۰/۹ باشد	CFI	شاخص انطباق تطبیقی
انطباق مناسب	۰/۰۶۶	کوچکتر از ۰/۰۸ باشد	RMSEA	ریشه اوسط مربعات خطای برآوری

منبع: یافته‌های تحقیق میدانی



شکل (۳): مدل معادلات ساختاری

منبع: یافته‌های تحقیق میدانی

نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از تحلیل اطلاعات بر مبنای مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که استرس شغلی و ابعاد مختلف آن نقش معنی‌داری در تبیین تغییرات عملکرد کارکنان پوهنتون‌های نیمروز ایفاء می‌کند. در ارتباط با فرضیه اصلی تحقیق، ضریب استاندارد برآورد شده برای اثر استرس شغلی بر عملکرد کارکنان برابر به $0/35$ به دست آمده است که بیان‌گر اثر مثبت با شدت متوسط می‌باشد. این نتیجه نشان می‌دهد که استرس شغلی در سطح مدیریت شده می‌تواند به عنوان یک عامل انگیزشی، سطح تمرکز، مسئولیت‌پذیری و تلاش کارکنان را در انجام وظایف افزایش دهد؛ از این رو، فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفته و فرضیه صفر رد می‌گردد. در سطح فرضیه‌های فرعی، نتایج نشان می‌دهد که فشار کاری با ضریب استاندارد $0/39$ دارای اثر مثبت و نسبتاً متوسط بر عملکرد کارکنان است؛ بدین معنی که در یک تعداد شرایط، حجم کار و الزامات زمانی می‌تواند کارکنان را به سمت افزایش مفیدیت سوق دهد. در مقابل، ابهام نقش با ضریب $-0/58$ قوی‌ترین اثر منفی را در میان متغیرهای مورد بررسی بر عملکرد کارکنان نشان داده است؛ یافته‌ای که بیان‌گر آن است که عدم وضوح در شرح وظایف، مسئولیت‌ها و انتظارات اداری، به طور مستقیم موجب کاهش اثربخشی و کاهش کیفیت عملکرد می‌شود.

هم‌چنین، تعارض نقش با ضریب $0/15$ دارای اثر مثبت اما ضعیف بر عملکرد کارکنان گزارش شده است که نشان می‌دهد این مؤلفه در مقایسه با سایر ابعاد استرس شغلی از قدرت توضیح‌دهندگی کم‌تری برخوردار است. از سوی دیگر، محیط کاری نامطلوب با ضریب $-0/21$ اثر منفی و در حد متوسط بر عملکرد کارکنان داشته است؛ نتیجه‌ای که اهمیت شرایط فیزیکی و روانی مناسب محیط کار را در ارتقای بازدهی نیروی انسانی برجسته می‌سازد. در نهایت، عدم امنیت شغلی با ضریب استاندارد $0/80$ بالاترین اثر مثبت و قابل ملاحظه را بر عملکرد کارکنان نشان داده



است؛ موضوعی که می‌تواند بیان‌گر افزایش تلاش کارکنان برای حفظ موقعیت شغلی در شرایط عدم اطمینان باشد. در مجموع، تمامی فرضیه‌های فرعی تحقیق تأیید گردیده و چارچوب نظری تحقیق از پشتوانه تجربی لازم برخوردار شده است. بر مبنای این یافته‌ها، چند پیشنهاد سیاستی و مدیریتی قابل ارائه است. نخست، با توجه به اثر منفی و قابل ملاحظه ابهام نقش، ضروری است مدیریت پوهنتون‌های نیمروز در بازنگری و شفاف‌سازی لویایح وظایف، تعیین دقیق مسئولیت‌ها و برگزاری برنامه‌های آموزشی سازمانی اقدام نماید تا سطح ابهام در نقش‌های شغلی کاهش یافته و عملکرد کارکنان بهبود یابد. دوم، نظر به اثر منفی محیط کاری نامطلوب، پیشنهاد می‌شود اقدامات لازم برای بهبود شرایط فیزیکی محیط کار، کاهش تنش‌های روانی، تقویت روابط حرفه‌ای و ایجاد فضای آرام و حمایتی در اولویت قرار گیرد. سوم، به منظور استفاده سازنده از ابعاد مثبت استرس شغلی، طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مدیریت استرس شامل مهارت‌هایی مانند مدیریت زمان، ذهن آگاهی، تمرکز ذهنی، تنفس عمیق و تنظیم هیجانی برای کارکنان ضروری به نظر می‌رسد. چهارم، برای کاهش استرس شغلی در سطح کلان و تقویت عملکرد مثبت کارکنان، پیشنهاد می‌شود هیئت رهبری نهادهای تحصیلات عالی ولایت نیمروز از نظام بازخورد مستمر، قدردانی منظم، تشویق عملکرد برتر و ایجاد طرزالعمل‌های انگیزشی استفاده نمایند تا ضمن کاهش تنش‌های شغلی، تعهد سازمانی و شمربخشی نیروی انسانی نیز تقویت گردد.

به‌طور کلی، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت علمی ابعاد مختلف استرس شغلی می‌تواند به‌عنوان یک راه‌حل مؤثر در ارتقای عملکرد کارکنان و بهبود کیفیت خدمات اداری و آکادمیک پوهنتون‌های نیمروز مورد استفاده قرار گیرد.



منابع

- اورسجی، محمد، مستغنی، محمد، کشفی، حمید، جوادزاده، جواد و هدایتی زاده، آمنه. (۱۴۰۳). بررسی استرس شغلی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان سازمان. فصلنامه تخصصی پژوهش‌های نوین میان‌رشته‌ای در علوم پایه و فنی و مهندسی، ۴(۴)، ص ۱-۱۰.
- بهنود شریف، علی و خلیلی، سارا. (۱۴۰۳). تأثیر استرس شغلی بر عملکرد کارکنان بخش درمان با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده هوش هیجانی، مجله نخبگان علوم و مهندسی، جلد ۲، (۴۷)، ص ۱-۱۶.
- حکاک، محمد، افشانی، مینو و محمدی، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای تبعیض ادراک شده، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره ۱ (پیاپی ۱۷)، ص ۲۲۷-۲۰۵.
- رابینز، استیفن پی و جاج، یموتی. (۱۳۹۷). رفتار سازمانی. (مهدی زارع، مترجم). تهران: موسسه علمی فرهنگی نص. چاپ ششم، ص ۶۴۷-۶۵۶.
- رستگار خالده، اکبر، کاوه، محمد و محمدی، مهدی. (۱۳۹۲). بررسی عوامل جامعه شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی. فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران. ص ۴۴۰-۴۶۷.
- صالحی مبارکه، علی و ساجدی نیا، علی. (۲۰۲۳). بررسی تأثیر استرس شغلی بر عملکرد و رضایت کارکنان. مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در حسابداری، مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی. تهران، ایران. صص ۴۵-۵۵.
- عباس نیا، حمید و رحیمی، سمیه. (۱۴۰۳). بررسی عوامل مؤثر بر استرس شغلی. در مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین‌المللی سلامت، صحت و آموزش ساری: مؤسسه آموزش عالی ادیب مازندران. صص ۲۳-۱۲.
- قوکادهی، فاطمه، چگینی، محمد و دیزگاه، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین استرس شغلی و عملکرد کارکنان مراکز پزشکی استان گیلان. وزارت علوم اجتماعی. صص ۴۳-۵۰.



وٹوقی نیری، علی، روح الہی، احمد و محمدحسین، حسن. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر
استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز،
دوماہنامہ سلامت کار ایران، دوره ۱۳، شماره ۵۷-۴۷.

- Alkubaisi, M. M. (2015). How can stress affect your work performance? Quantitative field study on Qatari banking sector. *Business and Management Research*, 4(1), 99-109.
- Eftekhar, k. M., Wajidi, F. A, Imtiaz, F., Nooruddin, K., and Mehmood, N. (2023). Impact of positive stress on job performance with the reference to public sector of Pakistan. *International Journal of Social Science and Entrepreneurship*.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2015). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608-628.
- Harrell, A. M., and McLane, M. A. (1988). Job-related stress and employee performance: A comparison of moderate and high stress groups. *Journal of Applied Business Research*.
- Joy, H. (2020). Stress management and employee performance. *European Journal of Human Resource Management Studies*, Volume 4, Issue 1, 57-71.
- Khattak, M. A., Urooj, S. F., Khattak, J. and Iqbal, N. (2011). Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction: Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Lazarus, R.S, and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.



Nielsen, K., Taris, T. W., & Cox, T. (2010). *The future of organizational interventions: Addressing the challenges of today's organizations*. *Work & Stress*, 24(3), 219-233.

Parker, S. K. (2000). *From passive to proactive motivation: The importance of flexible role orientations and role breadth self-efficacy*. *Applied Psychology: An International Review*.