

فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

شماره پیاپی ۵۰ - دوره دوم، شماره ۳۲ - سال ۱۳۹۲

مقاله شماره ۴ - صفحات ۸۱ تا ۹۸

تأثیر عوامل استرس زا بر عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی با نقش میانجی گری از خود بیگانگی مطالعه موردی پردیس تهران

حسن فراتی^۱

سید جعفر فریمانه^۲

سید مهدی فریمانه^۳

چکیده

هدف: هدف از تحقیق حاضر تعیین تأثیر عوامل استرس زا بر عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی با نقش میانجی گری از خود بیگانگی مورد بررسی قرار گیرد روش تحقیق: نوع پژوهش توصیفی میباشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه خوارزمی و تعداد آنها ۱۰۰ نفر میباشد. در این روش نمونه گیری تصادفی ساده میباشد که تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان از یک جامعه ۱۰۰ نفری میتوان یک نمونه ۷۹ نفر را انتخاب کرد در این تحقیق تعداد نمونه ۷۹ نفری میباشد. ابزار گرد آوری پرسشنامه محقق ساخته شده، میباشد و اعتبار آنها به وسیله صاحب نظران و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید. داده ها با استفاده از نرم افزار Spss استخراج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. یافته ها: بین عوامل استرس زای (سازمانی، محیطی، فردی) و عملکرد کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد. این رابطه با توجه به مقدار ضریب همبستگی بدست آمده در فرضیات اول و دوم تأیید و فرضیه سوم رد شد با توجه به اینکه در این تحقیق مشخص شد که عوامل استرس زای سازمانی، محیطی، فردی بر عملکرد تأثیر دارند. نتیجه گیری: براساس یافته های این پژوهش، برنامه ریزان و مسئولان دانشگاه خوارزمی (تهران) میتوانند برنامه ریزی و آینده نگری لازم را در جهت شناخت عوامل استرس زا بنمایند

واژگان کلیدی: استرس، عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل سازمانی، عملکرد کارکنان، خود بیگانگی

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ایران hassan.foraty@gmail.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

jafarfarimaneh@gmail.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، گرایش بهره وری و عملکرد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

Smf13703317@gmail.com

مقدمه

در دهه اخیر فشار عصبی یا استرس و آثار آن در سازمانها مورد توجه بسیار واقع گردیده و یکی از مباحث اصلی صاحب نظران و مشخصاً مباحث رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. اگر چه در علم پزشکی مسئله فشار عصبی و علل و عوارض آن مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته و تا حدی عوامل ایجاد کننده استرس شناسایی و راههای مقابله با آن به کار گرفته شده ولی در دنیای صنعتی امروز به موازات و پیشرفت علم و تکنولوژی فشارهای عصبی هم بیشتر شده و مشکلات و گرفتاری های فراوانی را برای سازمان بوجود آورده است. (الوانی، 1392) ولی باید توجه داشت که در صورت افزایش استرس یا فشار عصبی منتظر عواقب خطر ناک آن در ابعاد فردی و اجتماعی بود. افزایش حمله های قلبی، بیماری های گوارشی، ناراحتی های پوستی و دردهای موضعی از جمله پیامدهای جسمی فشار های روانی فردی هستند. بازتابهای سازمانی فشارهای روانی مانند کاهش عملکرد) کمی و غیر کمی(غیبت و انصراف و سایر زیانهای که در سازمان روشهای نادرستی که افراد برای کاهش فشارهای روانی به کار میبرند از جمله تعارض، استفاده از مواد مخدر و سیگار، صدمه رساندن به منابع سازمان و غیره لزوم توجه به این مسئله را به ما گوشزد میکنند. از خود بیگانگی یا الیناسیون¹ واژه ای است که در لغت به معنای از دست دادن، یا قطع ارتباط با چیزی است. این واژه به طور خاص در دست نوشته های

اقتصادی - فلسفی 1884 مارکس بیان شد و از این طریق

شهرت یافت. در این کتاب اصطلاح برای انسانی به کار رفته که با طبیعت انسانی بیگانه شده است(بروس²، 2006). این دو واژه هگلی اینتوس رونگ³ و اینت فرم دونگ⁴ اخذ کرده است. هگل این دو واژه را برای توصیف آگاهی ناخشنود در تمدن روم و قرون وسطای مسیحی به کار برده است. ماکس این واژه را برای توصیف کارگران مزد بیگیری به کار برد که از وضع زندگی راضی کننده

ای برخوردار نیستند، چرا که فعالیت زندگی آنها به عنوان عامل اجتماعی مولد - خالی از هر گونه کنش یا رضایت گروهی است و هیچ گونه مالکیتی بر زندگی یا محصولاتشان ندارند(هوندریج¹، 2005). از جمله ایرانیانی که به این موضوع اشاره کرده اند علاوه بر علی شریعتی که در بحث "انسان بی خود" به الیناسیون پرداخته، می-توان به غلامحسین ساعدی با نام مستعار گوهر مراد نمایشنامه نویس و فیلم نامه

نویس معاصر اشاره کرد که در کتاب "عزاداران بیل" در داستان کوتاهی با نام "گاو" به نوعی از خود بیگانگی یا الیناسیون که به علت فقر فرهنگی و اقتصادپدر یک فرد روستایی از اهالی روستای بیل که یک روستای ساختگی در ذهن این نویسنده است در فردی به نام مشدی حسن رخ میدهد. به گونه ای که او با مرگ گاو خود طی یک صدمه روحی وخیم حس میکند که او گاو خود است. مفهوم الیناسیون (از خود بیگانگی) نخستین با از طرف هگل مطرح گشت و بر دانش بشری به گونه ای مدون افزوده شد. به گمان هگل، از خود بیگانگی به معنای عدم آگاهی به این واقعیت اساسی است که چیزی جز ذهن وجود ندارد و هر مرحله از تاریخ که به این حقیقت آگاهی نداشته باشد در حالت از خود بیگانگی قرار دارد. از این رو مبحث الیناسیون در نگاه هگل با مبحث آگاهی رابطه ای تنگاتنگ پیدا می-کند، هر چند مقصود از آگاهی، آگاهی به کلیت و مطلق بودن ذهن است و نگاهی چیزی فرای این ذهن را دریابد با بیگانگی از خویش مواجه است. چون چیزی فراتر از این ذهن و روح مطلق وجود نخواهد داشت.

از آنجا که انجام این پژوهش جهت بررسی عوامل استرس زا بر عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی با نقش میانجی گری از خود بیگانگی (تهران) میباشد که در آن عوامل استرس زا، به عوامل سازمانی، محیطی و بر فرد اثر گذاشته و از تعادل و سازگاری فرد کاسته و یا تعادل آن را بر هم زده آثار آن بر عملکرد رفتار کاری او آشکار گردد در نظر گرفته خواهد شد.

مبانی نظری پژوهش

استرس: استرس به معنی فشار، واژه ای است که از فیزیک به عاریت گرفته شده و امروزه بارای فشار روان-تنی کاربرد عام یافته است. به عبارت بسیار کلی و ساده، استرس حالتی است در روان و تن که ناشی از وارد شدن فشارهای روحی یا جسمی به فرد است، بنابر این شاید فشار عصبی معادلی دقیق بارای استرس نباشد. چه استرس حالتی ناشی از فشار است، نه خ و د فشار با اندک اغمازی مای توانیم استرس را همان فشار عصبی معنی کنیم و آن را حالتی بدانیم که انسان در مقابل محرک های ناسازگار بیرونی از خاود بروز می دهد. در تعریفی دیگر، استرس پاسخی است که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی متفاوت با وضعیت عادی، به صورت رفتاری روانای یا جسمانی از خود بروز می دهد. (الوانی، 1392).

- ساعتچی فشار روانی را چنین تعریف کرده است: وقتی فرد در شرایط و اوضاع و احوالی قرار می گیرد که تحت فشار واقع شود یا احساس ناراحت کننده ای به او دست دهد، عصبی باشد، احساس ناکامی و تنش کند یا در تعارض و بلا تکلیفی باشد می توان گفت کاه وی تحت فشار روانی است (مقیمی 1380).
- عوامل موجد استرس را می توانیم به سه تقسیم کنیم که در ادامه به تشریح جزئیات آن می پردازیم.
- **عوامل سازمانی:** عواملی از قبیل خط و مشی های سازمانی- ساخت سازمانی- شرایط فیزیکی سازمان به فرایند های سازمان که در سازمان ایجاد می گردد (الوانی، 1392).
- **عوامل محیطی:** محیط های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی که در سازمان به عنوان یک بسته باز موثر واقع می شوند و تاثیر مخرب آنها موجب فشار عصبی کارکنان را فراهم می سازد (الوانی، 1392).
- **عوامل فردی:** عوامل تشکیل دهنده زندگی خصوصی کارمند یا کارگر که می توانند باعث فشار عصبی در فرد شوند عوامل فردی گفته می شود. (رابینز، زارع، 1394).
- عملکرد:** با نگاهی دقیق به ادبیات، ملاحظه می شود که در ادبیات، واژگان (کارایی) (اثربخشی) استفاده شده است. تعریف اثربخشی و کارایی نیز به طور ضمنی، فرض وجود اهداف از پیش تعریف شده را در بر دارند اهدافی که عملکرد باید بر حسب مراتب و کیفیت تحقق آنها، مورد ارزشیابی قرار گیرد. به عبارت دیگر، با توجه به اهداف از پیش تعیین شده است که می توان میزان (کارایی) و (چگونگی) اثربخشی (کامیابی و موفقیت را مورد سنجش و ارزشیابی قرار داد. بنابراین این عملکرد از یک سو بر مبنای نتایج بدسات آماده و از سوی دیگر، بر مبنای الگوی تعیین هدف، ارزشیابی می شود. (پور عزت، 1396).
- **کارایی:** افشن سی¹ مقایسه نسبت ستاده با داده را کارایی گویند به عبارت دیگر، کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی کاه بارای تولید یا واحد محصول به مصرف رسیده است. اگر سازمانی بتواند (در مقایسه با سازمان دیگر) با مصرف مقدار کمتری از منابع به هدف مشخصی برسد گفته می شود که کارایی بیشتری دارد (دفت، ریچارد ال، 1377).
- **اثربخشی:** میزان موفقیت سیستم در حصول به اهداف و انجام وظایف تعریف شده است. اثربخشی میزان تکمیل کارهای صحیح را نشان می دهد (طاهری، 1384).

¹ . Efficiency

از خود بیگانگی: مفهوم بیگانگی از کار، جدا شدن شخص از سایر اجزای محیط خویش است و شامل احساس بیگانگی و غریبگی و قطع ارتباط با کار، با محتوای کار و با خود است. بیگانگی از کار به عنوان یک عامل عمده و مس‌تعدد از ب‌رای س‌لب‌س‌لامت روان کارکنان ظرف مدت کوتاهی، یک کار را تحت تأثیر قرار خواهد داد. قربانی و همکاران، 1391. شریعتی از خود بیگانگی را نوعی بیماری روانی تعریف میکند که موجب میشود از خود دور شود انسان کیفیت و حالات دیگری را بجای واقعیات و حقیقتات خاود بنشاند به عبارت دیگر بیانگر حالتی است که آن شخصیت واقعی انسان زائل میگردد و شخصیت بیگانه ای (انسان یا شی) در آن حلول میکند و انسان غیر راه خود احساس میکند. (اسلامی، 1380).

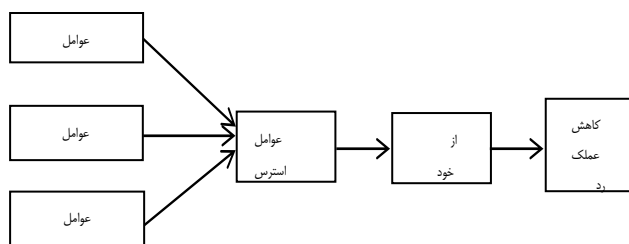
پیشینه پژوهش

پاکدل (1397)، به بررسی رابطه باین آماوزش ای ضامن خدمت با مولفه از خود بیگانگی شاغلی در کارکنان شرکت آلومنیوم المهدی هرمزگان پرداخت. نتایج نشان داد، بین آموزشهای ضمن خدمت و خود بیگانگی شاغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین آموزشهای ضمن خدمت و مولفاهای از خود بیگانگی شاغلی (بیهاودگی، بیازاری از جامعه، ناتوانی، بای هنجاری، بیازاری از کار و انازوای اجتماعی) ارتباط معناداری وجود دارد. اسافندیای (1395) در تحقیقی به رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان پرداخته است. یافته ها نشان داد همبستگی منفای و معنی داری بین استرس شاغلی و عملکرد شاغلی و جاود دارد. با توجه به یافته های تحقیق، اساترس شاغلی نقش مهمی را در کاهش عملکرد شاغلی در محیط کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان دارد به بیان دیگر، مدیران ارشد این سازمان ها باید در مورد استرس شغلی کارکنانشان آگاه باوده و در کاهش آن بکوشند. فرد عبد (1394) (تحقیقی با عنوان نقش عوامل استرس بر عملکرد کارکنان باناک قاوامین استان تهران انجام داد. از تحلیل آماری مربوط به بررسی اینک ه ک دامیک از متغییره ای تعی ین ش ده) تراکم کاری، عدم امنیت شغلی، یکنواختی در کار، عدم حمایت سرپرستان (به عنوان عوامل تأثیر گذار بر عملکرد کارکنان در سطوح فردی، گروهی و سازمانی کارکنان بانک قوامیت استخراج شده است. شابانکاره) 1391 (در تحقیقی با بررسی تأثیر عوامل اسارس زای شغلی) (تأثیر منفی) بر عملکرد کارکنان سازمان آتاش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری مشهد و ارائه راهکار جهت بهبود آن در سال 1391 پرداخته است. یافته های تحقیق نشان داد که بین عوامل استرس زای شغلی آتاش نشانیان سازمان آتاش نشانی و خدمات ایمنای مشاهد و عملکرد آن رابطه معنی داری وجود ندارد. رحیمی ان بوگر) 1383 (تحقیقی در زمینه بررسی رابطه خشانودی شغلی، استرس، جهت گیریهای کاری و دیگری با سبکهای مختلف دبستگی بزرگسالی در پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر اصفهان انجام داد، ن وع پاژوهش توصایفی

همبستگی بوده است فرضیات این پژوهش با تعداد 8 فرضیه و در مورد رابطه متغیرها باوده و ساوالات آن شش سوال در مورد سهم پیش بینی متغیرها بوده اسات. فرضیات بوسایله همبستگی و ساوالات بوسایله تحلیل رگرسیون گام به گام محاسبه شده است. در پایان این محقق بر پایه پژوهشی پیشنهاد داده است که رابطه بین این متغیرها در زمینه های صنعتی - سازمانی - بیشتر مورد توجه قرار گیرد و این پژوهش در حیطه-های مختلف سازمانی و صنعتی انجام گیرد. ساندر و همکاران(2007) پژوهشهای تحات عناوان اساترس و روانشناسی ارائه شده است. در این پژوهش آمده است که اساترس میتواند هم اثرات منفی و هم معبت داشاته باشد. همچنین میتواند عملکرد بر روی کارهای مشاکل را به تعویق بیاندازد. اساترس متوسط باعات افزایش انگیزه و بهبود عملکرد بر روی کارهایی که کمتر مشاکل هستند می گردددر پایان پژوهش باه پیامادهای اساترس اشاره شدهاست که به این صورت که اگر اساترس بطور مناسبی کنترل نگرده، میتواند منجر به مشاکلات جدی گردد و ناراحتیهای بدنی و روحی را بدنبال خود آورد. پریالا(2006) مقالهاه ای در زمیناه اساترس و پزشکی ارائه داده است. نتایج نشان داد که روشهای مناسب و کارآمد برای رهایی از اساترس شامل تمارین بوگا، مدتیشن (تفکر، تمرینات سسات سازی و آراماش بخشی، مدتیشن همراه با پیاده روی و یک روش تای چیمباشند. همچنین فعالیت های دیگر بارای رهایی ازاساترس، خواب، فعالیت کاردیواسکولاری (مربوط به قلب و رگه ای خ ونی)، گ ذران وق ت در طبع ت و ماس از درمانی مایباشند. ریموناد لیویاد ریچموناد(2006) مقالههای در زمینه روانشناسی اساترس ارائه کرده است این محقق در مقاله خود بیان کرده است که با توجه به آنچه که در مورد روشهای آرامش بخشی برای کاهش این برانگیختگی گفته شد، پس در مورد اساترس چه می-توان گفت ؟ بخاوبی، واقعا و نه زیاد: در واقع بخاطر تاثیر (سلاین) که معتقد باود اساترس بار روی عملکرد های بدنی تاثیر منفی میگذاارد - اکناون دو علم روانشناسی و پزشکی اساترس را به عنوان پدیدههای در نظر گرفته اند که میتواند سلامتی و شادابی ما را حتالی در راه رسالیدن باه آرزوهایمان باه خطاار بیاندازد. پس شاید اساترس بخاودی خاود اصالا چی زی نباشد. شاید فقط یک کلمه توصیفی باشد که فرهنگ ما از آن برای به حد نرمال رساندن خشم ناآگاهانه، یک ترس از عشق، یک فقدان بخشش، یک تمسک ناایدانه باه یک هویت بوچ و یک فقادات زناذگی روحانی اساتفاده کند. اما کسانی که راه تکنیکهای آراماش بخشارا در پیش میگیرند حذاقل قدم معبتی نه به سمت مبارزه با اساترس بلکه به سمت زندگی کردن زندگیهای مسائول در پیش میگیرند. این محقق در مقاله خاود چنان آورده است که در کنترل هر چیزی بودن منجر به اساترس مای-گرده، پس مشاوره روانشناسی در این مورد ایان اسات که هنگامی که با محرومیت از چیزی مواجه میشوید به جای خشمگین شدن آرام بنشینید و تکیه داده و منتظر بمانید بخود بگوید.

مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش

با توجه به مبانی نظاری و مطالب ذکر شده، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل 1 پیشنهاد شده است:



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

- ۱- عوامل فردی استرس زا منجر به کاهش عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی (تهران) میگردد.
- ۲- عوامل محیطی استرس زا منجر به کاهش عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی (تهران) میگردد.
- ۳- عوامل سازمانی استرس زا منجر به کاهش عملکرد کارکنان دانشگاه (خوارزمی) تهران میگردد.
- ۴- از خود بیگانگی ارتباط بین عوامل فردی، سازمانی، محیطی استرس زا و عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی را واسطه گری یا میانجی گری می-کند.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر همبستگی میباشد. روش گردآوری اطلاعات از نوع پژوهشهای توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار میآید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع پیمایشی

است. ابزار اندازه گیری پژوهش حاضر، پرسشنامه است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه خوارزمی و تعداد آنها 100 نفر می-باشد. در این روش نمونه گیری تصادفی ساده میباشد که تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان از یک جامعه 100 نفری میتوان یک نمونه 79 نفر را انتخاب کرد در این تحقیق تعداد نمونه 79 نفری میباشد. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه میباشد. در این تحقیق از سه پرسشنامه استفاده شده است که هر سه پرسشنامه توسط محقق و با مراجعه به مقالات متعدد و بهره مندی از استاد راهنما و دیگر

صاحب نظران تدوین شده است. سوالات در دو قسمت سوالات صمیمی و سوالات تخصصی تنظیم شده است که سوالات تخصصی در سه قسمت، پرسشنامه مربوط به استرس مشتمل بر 14 سوال، پرسشنامه مربوط به عملکرد مشتمل بر 28 سوال و پرسشنامه از خود بیگانگی مشتمل بر 21 سوال تهیه و تنظیم گردیده است.

برای ارزیابی پرسشنامه پژوهش از مقیاس لیکرت پنج گزینه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم استفاده شده است. برای تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار اساتید و صاحب نظران قرار گرفت و از آنان نظرخواهی شد که در نهایت با تأیید آنها، روایی پرسشنامه تأیید شد. برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. به این ترتیب که ابتدا 30 تا پرسش نامه بین نمونه مورد نظر توزیع گردید و سپس آلفای آن محاسبه شده است. در جدول شماره 1، مقدار پایایی به طور جداگانه برای تمامی متغیرها محاسبه شده است. مقدار پایایی برای تمامی متغیرها بالای 0/7 بدست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب ابزار این پژوهش است.

جدول 1. مقدار پایایی سوالات پرسشنامه به تفکیک متغیرها

متغیر	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
عوامل فردی	4	76%
عوامل محیطی	6	87%
عوامل سازمانی	4	76%
عملکرد کارکنان	28	95%
از خود بیگانگی	21	93%

تحلیل داده ها و یافته ها

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها و ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه پژوهش به تفکیک جنسیت، وضعیت تأهل، سن و تحصیلات به طور خلاصه در جدول ۲ نشان داده شده است .

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت مرد ۴۹		
تحصیلات		
زیر دیپلم	۱	۱
دیپلم	۱۰	۱۳
فوق دیپلم	۱۰	۱۳
لیسانس	۳۰	۳۸
فوق لیسانس	۲۸	۳۵
و بالاتر		
۲۰-۳۰ سال	۵	۶
۳۰ تا ۴۰ سال	۳۸	۴۸
بیشتر از ۴۰	۳۶	۴۶
وضعیت تاهل مجرد		
متاهل	۶۳	۸۰
وضعیت قراردادی پیمانی		
استخدام	۱۱	۱۰
رسمی	۸	۱۴
آزمایشی		
رسمی قطعی	۱۴	۱۸
زن ۳۸		
تحصیلات		
زیر دیپلم	۱	۱
دیپلم	۱۰	۱۳
فوق دیپلم	۱۰	۱۳
لیسانس	۳۰	۳۸
فوق لیسانس	۲۸	۳۵
و بالاتر		
۲۰-۳۰ سال	۵	۶
۳۰ تا ۴۰ سال	۳۸	۴۸
بیشتر از ۴۰	۳۶	۴۶
وضعیت تاهل مجرد		
متاهل	۶۳	۸۰
وضعیت قراردادی پیمانی		
استخدام	۱۱	۱۰
رسمی	۸	۱۴
آزمایشی		
رسمی قطعی	۱۴	۱۸

۹۰/فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

سنوآت کمتر از 5 خدمت	سال	14	18
10-5		17	21
15-11		11	14
20-16		12	15
بالاتر از		25	32
20 سال			

با توجه به یافته‌های جمعیت شناختی مشاهده میشود که بیشترین درصد فراوانی جمعیت آماری پژوهش از لحاظ جنسیت بیشتر فراوانی مربوط به مردان، از نظر تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به افرادی با تحصیلات لیسانس، بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان از نظر رده سنی مربوط به رده سنی بین 20 تا 30 سال و متاهل، بیشتر فراوانی در سابقه مربوط به افراد با سابقه کاری 5 تا 10 سال میباشد و بیشترین فراوانی وضعیت استخدام بصورت قراردادی می باشند.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

ابتدا قبل از تحلیل به بررسی توزیع داده ها پرداخته شده است.

جدول 3. نوع توزیع داده‌های پژوهش

متغیر	کشیدگی ² چولگی ¹	وضعیت
عوامل فردی	-0.058	-0.089 نرمال
عوامل محیطی	0.825	0.293 نرمال
عوامل سازمانی	.0654	0.154 نرمال
کاهش عملکرد کارکنان	0.459	-0.345 نرمال
از خود بیگانگی	0.765	0.459 نرمال

هرگاه کشیدگی و چولگی داده ها بین 2 و 2- باشد، توزیع نرمال میباشد. در این پژوهش همانطور که در

جدول بالا مشاهده می شود، کشیدگی و چولگی داده ها بین 2 و 2- می باشد بنابراین، دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده ها وجود ندارد.

آزمون فرضیه های پژوهش

برای بررسی فرضیات این پژوهش از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول شماره 4 ارائه شده است.

جدول 4. تحلیل رگرسیونی خطی ساده برای بررسی فرضیات پژوهش

فرضیه ها	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (RSquare)	ضریب بتا (β)	(Constant) B	سطح معنی داری (Sig)	نتیجه
عوامل سازمانی استرس زا منجر بر کاهش عملکرد کارکنان	-0/325	-0/345	456 0/	1/027 0/299	/000 0	تایید
عوامل محیطی استرس زا منجر بر کاهش عملکرد کارکنان	-0/202	-0/243	304 0/	1/003 0/234	/000 0	تایید
عوامل فردی استرس زا منجر بر کاهش عملکرد کارکنان	-0/325	-0/402	402 0/	1/245 0/565	/000 0	تایید

نتایج رگرسیون خطی ساده در جدول فوق نشان میدهد که فرضیات این پژوهش مورد تایید قرار گرفته شده است.

بررسی فرضیه میانجی (آزمون بارون و کنی) (جدول 5- نتایج فرضیه چهارم

فرضیه چهارم	ضریب استاندارد	نتیجه آزمون
-------------	----------------	-------------

اثربخشی مستقیم	اثربخشی مستقیم	اثربخشی کل	تایید فرضیه
از خود بیگانگی ارتباط بین عوامل فردی، سازمانی و محیطی استرس زا و عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی تهران را واسطه گری میکند نمی کند.	0/67 -	*0/50=0/27 -0/54	4/ -

برای بررسی این فرضیه ابتدا تمامی عوامل استرس زا (فردی، سازمانی و محیطی) را بصورت یک عامل در نظر گرفته ایم، و ابتدا رابطه آن را با از بصورت مستقیم با عملکرد مورد بررسی قرار دادیم که اثربخشی مستقیم این دو متغیر برابر با 0/49- شد. یعنی عوامل استرس زا باعث کاهش عملکرد در افراد خواهد شد. سپس اثر غیر مستقیم را یعنی اثر عوامل استرس زا (فردی، سازمانی و محیطی) با از خود بیگانگی که برابر با 0/50- (و همچنین اثر از خود بیگانگی را با عملکرد کارکنان که برابر با 0/54- بدست آمده است، را مورد بررسی قرار دادیم. و سپس اثر غیر مستقیم در هم ضرب شده و که نتیجه آن 0/27 بدست آمده است و در ادامه این عدد با اثر مستقیم که 0/67- می باشد جمع شده که نتیجه آن 0/4- بدست آمده است. با توجه به اینکه این عدد بیشتر از 0/3 می باشد این فرضیه تایید شده است اما رابطه آنها در جهت عکس و غیر مستقیم می باشد. بدین معنا که عوامل استرس زا باعث تاثیر منفی بر عملکرد از طریق از خود بیگانگی خواهد شد.

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق تلاش شده است که عواملی که باعث ایجاد استرس در کارکنان دانشگاه خوارزمی تهران میشود مورد بررسی قرار میگیرد بنا بر این عوامل استرس زا به صورت عوامل فردی - محیطی - سازمانی با نقش میانجی از خود بیگانگی در نظر گرفته شده است. بر این اساس برای دانشگاه خوارزمی تهران ضرورت دارد که عوامل استرس زا مورد شناسایی قرار گیرند و تاثیر آنها بر عملکرد کارکنان آن مشخص شود تا از طریق راههای مناسب برای رفع یا کاهش فشار عصبی در کارکنان خود استفاده کند.

آزمون فرضیه اول: با توجه به اینکه سطح معنی داری بدست آمده معادل 0/001 بوده که از مقدار $\alpha = 0/05$ کوچکتر است میتوان نتیجه گرفت که بین عوامل سازمانی استرس زا و عملکرد رابطه وجود دارد و از

سوی دیگر با توجه به اینکه ضریب همبستگی محاسبه شده بین این دو متغیر 0/325- می باشد میتوان ادعا کرد که بین این دو متغیر رابطه معکوس وجود دارد یعنی افزایش عوامل استرس زا موجب کاهش عملکرد میگردد. این ادعا با توجه به کلیه سطوح معنا داری بدست آمده قابل تأیید می-باشد. همچنین نتایج رگرسیون خطی ساده نشان می-دهد که تاثیر عوامل سازمانی استرس زا منجر بر کاهش عملکرد کارکنان معنادار است. ضریب تعیین

حاکمی از آن است که تاثیر بین عوامل سازمانی استرس زا و کاهش عملکرد کارکنان برابر با (0/345-) است و جهت تاثیرگذاری نیز معکوس می-باشد. بنابراین فرضیه اصلی اول پژوهش تایید شده است. از بررسی فرضیه اول تحقیق تحت عنوان "عوامل سازمانی استرس زا منجر به کاهش عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی تهران میگردد" چنین نتیجه گیری شد که با توجه به مقادیر بدست آمده در سطح اطمینان 95 درصد فرضیه فوق مورد تأیید قرار گرفت. عبارتی ثابت شد که بین عوامل سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد و هر چه میزان عوامل استرس زا بیشتر باشد عملکرد کاهش مییابد بنابراین باید گفت که عوامل سازمانی از عوامل بوجود آورنده استرس می باشد که در داخل سازمان موجب فشار عصبی میشوند در سازمان عوامل زیادی وجود دارند که میتوانند باعث تنش اعضا شوند. نمونه های آن عبارتند از: فشاری که بر فرد هنگام اجتناب از خطا، یا تکمیل نمودن کار در زمانی محدود وارد می آید، وجود همکار ناخوشایند، رئیس بی احساس یا بار سنگین کار. ولی باید گفت همانطور که قبلا در فصل دوم این تحقیق اشاره شده است عواملی در سطح کلان در سازمانها وجود دارند که به سیاستها، ساختارها، شرایط عینی و فرایندها و مراحل تقسیم بندی شده اند که موجب فشار عصبی در کارکنان میشوند. سیستم ارزشیابی نامناسب، عدم تساوی حقوق و مزایای افراد هم طراز، مقررات غیر قابل انعطاف، جابجاییهای مکرر، دستور العمل مبهم (سیاستها)- تمرکز در تصمیم گیری ها و عدم وجود

مشارکت، تشریفات اداری دست و پا گیر، تخصص گرایی بیش از اندازه و تضاد بین صف و ستاد (ساختارها) - ازدحام و عدم وجود محل کار اختصاصی، سرما و گرما

و سر و صدای زیاد، نور ناکافی (شرایط عینی)، ارتباطات ضعیف، بازخور ناکافی و ضعیف از عملکردها، سیستم کنترل نامناسب، معیارهای ناقص و نادرست برای سنجش عملکرد ها (مراحل و فرایندها) که همگی در سازمان موجب تنش و فشار روانی را برای کارکنان فراهم میسازند که مدیریت هر سازمانی باید با در نظر گرفتن این موارد تلاش کند که فشار عصبی ناشی از این مسائل را بر کارکنان خود کاهش دهد .

آزمون فرضیه دوم: با توجه به اینکه مقدار ساطحمنی داری بدست آمده معادل $0/001$ بوده که از مقدار $a = 0/05$ کوچکتر است لذا میتوان نتیجه گرفت که باین عوامل محیطی استرس زا و عملکرد رابطه و جاود داد و از سوی دیگر با توجه به اینکه مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده بین این دو متغیر معادل $0/202$ - مای- باشد میتوان ادعا کرد که باین ایان متغیر رابطه معکوس وجود دارد یعنی افزایش عوامل اساترس زا، موجب کاهش عملکرد میگردد. این ادعا با توجه به سطح معنا داری بدست آمده $0/001$ قابل تأیید میباشد. همچنین نتایج رگرسیون خطی ساده نشان میدهد که تاثیر عوامل محیطی استرس زا منجر بر کاهش عملکرد کارکنان معنادار است. ضریب تعیین حاکی از آن است که تاثیر بین عوامل سازمانی استرس زا و کاهش عملکرد کارکنان برابر با $0/243$ - است و جهت تاثیرگذاری نیز معکوس مای- باشد. بنابراین فرضیه اصلی اول پژوهش تایید شده است. از بررسی فرضیه دوم تحقیق تحت عنوان "عوامل محیطی اساترس زا منجر به کاهش عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی تهران میگردد" این نتیجه بدست آمد که با توجه به مقادیر بدست آمده در سطح 95 دصد این فرضیه تأیید شاد بعبارت دیگر ثبات گردید که باین عوامل محیطی اساترس زا و عملکرد کارکنان رابطه معنا داری و جاود دارد یعنی عوامل محیطی اساترس زا بار روی عملکرد کارکنان تأثیر دارند و هر چه میزان عوامل محیطی استرس زا بی شتر باشد عملکرد کاهش مییابد بر این اساس باید گفت که عوامل محیطی عواملی هستند که در خارج از سازمان وجود دارند و سازمانها از آنها غافلند و باعث ایجاد فشار عصبی میشوند. همانگونه که یاک محایط نامطمئن بر طرح ساختار سازمانی اثر میگذارد، آن بر درجه یا سطوحی از تنش و فشار روانای و اع ضای سازمان نیز اثر خواهد گذاشت هنگام تزلزل در سیستم اقتصادی مردم در باره امنیات شاغلی خاود به شادت مضطرب میشوند. تزلزل سیاسی باعث افزایش تانش مای- شود. عدم اطمینان در تکنولوژی سومین عامل محیطی است که میتواند موجب تنش گاردد بناا بار ایان باا شناخت این عوامل میتوان از راهکارهای مناسب برای کاهش فشار عصبی ایجاد شده استفاده نمود.

آزمون فرضیه سوم: با توجه به سطح معنا داری بدسات آمده از آزمون همبستگی پیرساون باین عوامل فاردیاسترس زا رابطه معناداری و جاود دارد میزان ایان رابطه بر اساس ضریب همبستگی پیرساون معادل $0/000$ میباشد که نشان میدهد رابطه معکوس است. یعنی بار اساس این ضریب عوامل فردی استرس زا منجر به کاهش عملکرد میگردد از این رو فرض H_0 رد میگردد. به عبارتی دیگر این فرضیه نیز مورد تأیید قارار مای- گیرد. نتایج رگرسیون خطی ساده نشان میدهد که تاثیر عوامل فردی استرس زا منجر بر

کاهش عملکرد کارکنان معنادار است. ضریب تعیین حاکی از آن است که تأثیر باین عوامل سازمانی استرس زا و کاهش عملکرد کارکنان برابر با) 0/402- (است و جهات تأثیرگذاری نیز معکوس مایباشد. بنابراین فرضیه اصلی اول پژوهش تأیید شده است. از بررسی فرضیه سوم تحقیق تحت عنوان "عوامل فردی استرس زا منجر به کاهش عملکرد کارکنان دانشگاه خوارزمی میگردد" چنین نتیجه گیری شد که ایان فرضیه با توجه به مقادیر بدست آمده در سطح اطمینان 95 درصد موارد تأیید قرار گرفت عبارت دیگر چنین نتیجه گرفته شد که بین عوامل فردی استرس زا و عملکرد کارکنان رابطه معنا دار و معکوس وجود دارد یعنی عوامل فردی استرس زا نیز رو عملکرد تأثیر مایگذازد با این صورت هر چه میزان عوامل فردی استرس زا بیشتر باشد عملکرد کاهش مییابد. بر همین اساس باید گفت که عوامل فردی نیز عواملی هستند که باعث فشار عصبی میشوند.

از بررسی فرضیه چهارم تحقیق تحت عنوان "از خود بیگانگی بین عوامل فردی، سازمانی و محیطی استرس زا و عملکرد کارکنان را واسطه گری میکند میگردد" این نتیجه بدست آمد که با توجه به مقادیر بدست آمده در سطح 95 درصد تأیید شد عبارت دیگر ثابت گردید که بین عوامل از خود بیگانگی ارتباط بین عوامل فردی، سازمانی، و محیطی استرس زا و عملکرد رابطه معنا دار وجود دارد. برای بررسی این فرضیه ما ابتدا تمامی عوامل استرس زا (فردی، سازمانی و محیطی) را بصورت یک عامل در نظر گرفته ایم، و ابتدا رابطه آن را با از بصورت مستقیم با عملکرد مورد بررسی قرار دادیم که اثر مستقیم این دو

متغیر برابر با 0/49- شد. یعنی عوامل استرس زا باعث کاهش عملکرد در افراد خواهد شد. سپس اثر غیرمستقیم را یعنی اثر عوامل استرس زا (فردی، سازمانی و محیطی) با از خود بیگانگی که برابر با) 0/50- (و همچنین اثر از خود بیگانگی را با عملکرد کارکنان که برابر با) 0/54- (بدست آمده است، را مورد بررسی قرار دادیم. و سپس اثر غیر مستقیم در هم ضرب شده و که نتیجه ان) 0/27 (بدست آمده است و در ادامه این عدد با اثر مستقیم که) 0/67- (می باشد جمع شده که نتیجه ان) 0/4- (بدست آمده است. با توجه به اینکه این عدد بیشتر از 0/3 می باشد این فرضیه تأیید شده است اما رابطه آنها در جهت عکس و غیر مستقیم می باشد. بدین معنا که عوامل استرس زا باعث تأثیر منفی بر عملکرد از طریق از خود بیگانگی خواهد شد.

نتیجه کلی اینکه در این تحقیق با توجه به نتایج بدست آمده عوامل سازمانی، محیطی، فردی، به عنوان عوامل استرس زای موثر بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی از خود بیگانگی دانشگاه خوارزمی تهران شناخته شده‌اند.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادهای زیر ارائه شده است.

- سازمان میتواند با اتخاذ سیاستهای سازمانی مانند ارزیابی های عادلانه از عملکرد کارکنان، پرهیز از تغییر شغل و جابجایی های مکرر، جلوگیری از قوانین و مقررات خشک و دست و پا گیر، ایجاد شرایط فیزیکی مناسب برای کار کردن افراد در سازمان، استفاده از ساختار سازمانی مناسب مانند مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیریها، برقراری امکان پیشرفت و ترقی برای کارکنان با استفاده از فرایندهای صحیح سازمانی با ایجاد شرایطی که در آن کارکنان بتوانند از عملکرد خود بازخورد بگیرند، اهداف را روشن شود، از معیارهای صحیح در ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده شود میتوان استرس ناشی از این عوامل را که عوامل استرس زای سازمانی هستند را کاهش داده و یا از بین برد و از این طریق
- انگیزه و در نهایت کارایی و اثر بخشی کارکنان را بهبود بخشید.
- ✓ با توجه به اینکه محیط کار، محیط خانواده، محیط بیرونی جزء عوامل استرس زای محیطی هستند بنا بر این سازمان میتواند ضمن شناسایی این عوامل از طریق ایجاد جو مشارکت جویانه در کار، تناسب بین مسئولیتها و اختیارات فرد در سازمان، ایجاد مناسب کاری در محیط کاری خوبی برای فراهم کند و از فشار عصبی ناشی از محیط کار در کارکنان خود بکاهد و یا آن را از بین ببرد .
- ✓ همچنین از طریق ایجاد شرایطی مانند دادن کمک های مالی به کارمند، ایجاد مشاوره مشکلات محیط خانوادگی کارمند را رفع کرده و استرس ناشی از این عوامل را در کارکنان کاهش دهد و در نهایت با انجام اقداماتی مناسب استرس ناشی از تغییر و تحولات بیرونی مانند محیط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی که تاثیر بسیار روی کارمند میگذارد و در او ایجاد استرس می-نماید را رفع نماید .
- ✓ با توجه به نتایج بدست آمده و با توجه به اینکه ادبیات موضوع نشان دهنده یک رابطه معکوس بین عوامل استرس زا و عملکرد است لذا پیشنهاد میگردد در این زمینه مطالعات دقیق تری انجام گیرد.

- ✓ با توجه به نتایج بدست آمده مشخص شده که از خودبیگانی تأثیر منفی عوامل استرس زا بر کاهش عملکرد را تحت تأثیر قرار داده و نقش میانجی دارد. در نتیجه پیشنهاد می شود تا سازمانها با ایجاد محیطی آرام و ایجاد همکاری و روابط دوستانه بین کارکنان از میزان استرس سازمانی کاهش دهند.
- ✓ همچنین پیشنهاد می شود تا سازمانها به برگزاری دورههای آموزشی و کارگاههای آموزشی بپردازند تا کارکنان با عوامل استرس زا آشنا و بتوانند آنها در خود کنترل کنند .
- ✓ سازمانها باید به برگزاری دورههای آموزشی درباره کار، وظایف شغلی و انتظارات مدیران و مشتریان از کارکنان بپردازند تا کارکنان وظایف و مسئولیتهای خود را کاملاً بشناسند در این صورت از میزان خود بیگانگی با کار و محیط سازمان کاسته خواهد شد. و کارکنان می توانند فعالیتهای خود را با عملکرد بالاتری انجام دهند.

پیشنهادهای برای تحقیقات آتی

- ۱- به محققین بعد پیشنهاد میشود که تأثیر این عوامل بر عملکرد کارکنان در دیگر سازمانها نیز مورد بررسی قرار دهند.
- ۲- محققین که میخواهند در زمینه این موضوع کار کنند میتوانند تأثیر عوامل سازمانی، محیطی و فردی را اولویت بندی کنند.
- ۳- به محققین بعدی توصیه میشود که در زمینه راههای مقابله با استرس تحقیق کنند.
- ۴- در تحقیقات بعدی سعی شود تأثیر عوامل استرس زا بر یکدیگر مقایسه شود.
- ۵- پیشنهاد میشود که در تحقیقات بعدی تأثیر عوامل گروهی بر عملکرد نیز مورد بررسی قرار گیرد.
- ۶- به محقق بعدی توصیه میشود که تأثیر فرهنگ سازمانی در ایجاد از خود بیگانگی را مورد بررسی قرار دهد محدودیتهای پژوهش محدودیتهای مواجهه در این پژوهش به صورت زیر است:
- 1- عدم دسترسی به کتب و منابع جدید در رابطه با موضوع تحقیق و کمبود ادبیات پژوهش در زمینه از خود بیگانگی.
- 2- به علت اینکه تنظیم پرسشنامه زمان زیادی را به خود اختصاص داد این امر باعث وقفه زیادی در کار شد.

- 3- طولانی شدن زمان جمع آوری پرسشنامه ها باه علالت زیاد بودن حجم کاری یخی از کارکنان.
- 4- در این پژوهش برای سنجش متغیرها از پرسشنامه استفاده شده است. این پرسشنامه به صاورت نگارش سنجی بوده و در تفسیر نتایج باید احتیاط کرد.

منابع و مأخذ

- الوانی، ساید مهدی (1392)، مدیریت عمومی (ویراسات سوم)، نشرتی، چاپ چهل و هشتم، تهران.
- اسلامی، منوچهر، 1380، بررسی ارتباط بین عوامل فشار زای شغلی با ایجاد از خود بیگانگی در کارکنان ادارات و نواحی آموزش و پرورش شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد، واحد کرمان.
- پور عزت، علی اصغر، سیدرضائی، میریعقوب، 1396، ارزشیابی عملکرد دولت و حکومت، انتشارات سمت، چاپ دوم، تهران
- پی رابینز، استیفین، 1394، رفتار سازمانی، مترجم، مهدی زارع، انتشارات نص، چاپ چهارم، تهران - دفت آل، ریچارد، 1377، تئوری و طراحی سازمان، مترجمان، علی پارسائیان، محمد اعرابی، جلد اول، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ اول، تهران.
- طاهری، شهنام، 1384، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، تهران.
- مقیمی، سیدمحمد، 1380، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، انتشارات ترمه، تهران.
- Ablard, k. (2003) implicit the orience and self : perceptions of academically talented adolescents and children . jovrnal youth and adoles cchce.
- Burn, l . steven, the medical basis of stress, depression , anexity , sieep problems, and drug use , www.teacggealth.com.2004.
- Greenhaus, J.H., callanan, G.A. & godshalk. V.M. (2002). Career - management. Orlando, FL: Harcourt College Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W .B. & Leiter, M.P (2001). Job burnout. Annual review of psychology, 52: 397 -422.