

تأثیر فرهنگ سازمانی و استرس شغلی بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه

اسمعیل مهدیپور^۱، مجیداوا بی بی حفیظه^۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۱/۰۵ صص ۳۱۸-۳۰۵ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۳۰

چکیده

هدف این پژوهش تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با بهره‌وری کارکنان دانشگاه بوده است. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان رسمی دانشگاه‌های شهر دوشنبه کشور تاجیکستان به تعداد ۹۲۷۲ بود که نمونه آماری پژوهش شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان بوده‌اند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوردن داده‌ها از پرسشنامه سنجش استرس شغلی استایمز (۱۹۷۷) و پرسشنامه سنجش نگرش‌های فرهنگی هافستد (۱۹۸۰) و پرسشنامه سنجش بهره‌وری هرسی و بلانچارد و گلداسمیت استفاده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج نشان داد که فاصله قدرت، فردگرایی و مردگرایی می‌تواند منجر به افزایش استرس شغلی شود و برعکس تضعیف این مؤلفه‌ها منجر به کاهش استرس شغلی می‌گردد. با مدنظر قرار دادن ضریب تأثیر مربوط به مؤلفه امتناع از ریسک باید گفت تقویت مؤلفه مذکور می‌تواند منجر به کاهش استرس شغلی و برعکس تضعیف این مؤلفه منجر به افزایش استرس شغلی می‌گردد. نتایج نشان داد تقویت فاصله قدرت، فردگرایی و مردگرایی می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری کارکنان و برعکس تضعیف این مؤلفه‌ها می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان شود. هم‌چنین نتایج نشان داد که افزایش استرس شغلی می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری کارکنان و برعکس کاهش این متغیر می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود. بر اساس نتایج می‌توان گفت متغیر استرس شغلی در رابطه بین فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی نقش میانجی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، استرس شغلی و بهره‌وری

۱ - عضو هیات علمی - گروه علوم تربیتی، واحد مسجد سلیمان، دانشگاه آزاد اسلامی، مسجد سلیمان، ایران
۲ - دانشگاه آموزگاری شهر دوشنبه کشور تاجیکستان

مقدمه

فرهنگ سازمانی (organizational culture)، مشتمل بر همه مولفه‌ها و شاخص‌هایی است که اعضای سازمان تجربه می‌کنند و بر آن اساس محیط کار خود را توصیف می‌کنند. چنین مولفه‌هایی تعیین‌کننده چگونگی رفتار کارکنان و نیز توصیف‌کننده چگونگی پذیرش نتایج آن رفتارها است. (Schneider et al., 2013) از طرفی فرهنگ سازمانی تعیین‌کننده چگونگی تعامل افراد با یکدیگر در سازمان است. (Simoneaux & Stroud, 2014) فرهنگ سازمانی یکی از موضوعات مهم و اساسی در علوم رفتاری سازمان‌ها محسوب می‌شود. پیشینه مطالعه در خصوص فرهنگ سازمانی به دهه ۱۹۲۰ بر می‌گردد ولی مشخصاً از دهه ۱۹۸۰ به بعد به عنوان یک حوزه برجسته در مطالعات و نظریات مربوط به تئوری سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است (Mohammad pourzarandi, Fahima, Amirkabiri, 2017, P 18)

موفقیت چشمگیر دهه‌های اخیر برخی از سازمان‌ها با حداقل امکانات مادی از یک سو و شکست سازمان‌های دیگر با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی - از جمله فرهنگ سازمانی - در بالندگی سازمان‌هاست (Ruhi, Mahdavi, 2003, p146). تاثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان و اعضای سازمان به حدی است که با بررسی زوایای آن می‌توان به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش‌های اعضای آن پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر پیش‌بینی و ارزیابی کرد (Talebian, Vafaie, 2009, p 6).

متغیر دیگر مطرح در این مطالعه استرس شغلی (occupational stress) است. در دهه‌های اخیر پدیده استرس و آثار آن در سازمان یکی از مباحث اصلی مدیریت رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است و فشار عصبی در سازمان همچون آفتی فعالیت‌ها را تحلیل داده و از بین می‌برد و سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است. گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نام‌گذاری کرده‌اند (Alavi, 1993). امروزه در سازمان‌ها استرس شغلی کرد زیادی دارد و متغیری گریزناپذیر است (Mushtaqu and Siddiqui, 2020). استرس عبارت است از موقعیت هیجانی و عاطفی ناخوشایند که فرد تجربه می‌کند، به گونه‌ای که الزامات کاری و غیر کاری به اندازه‌ای است که توانایی‌های شخص، کفایت مواجهه و پاسخگویی به این الزامات را ندارد. برای واکنش به این خطر و شرایط، تغییراتی عاطفی در فرد ایجاد می‌شود. استرس نشأت گرفته از رابطه فرد با محیط است، که فشار وارده نیز حالتی ذهنی دارد؛ چرا که همان عوامل استرس‌زا که بر یک فرد تأثیر می‌گذارد، ممکن است بر فردی دیگر تأثیری نداشته باشد. زمانی

که یک کارمند فشارهای شغلی را مدیریت کند و بتواند وظایف کاری خود را به انجام رساند، استرس به عنوان عاملی برانگیزاننده ایفای نقش کرده است. (Halkas and Businakis, 2010)

دانشگاه‌ها به عنوان نظام آموزش عالی در فرایند توسعه یک کشور به عنوان مراکزی هستند که نیروی انسانی کارآمد و شایسته را به منظور پاسخگویی به نیازهای واقعی در زمینه‌های مختلف تربیت و آماده می‌کند. به این دلیل توجه به بهره‌وری نیروی انسانی در این سازمان‌ها در جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه باید اهمیت بالایی داشته باشد.

بهره‌وری (productivity)، از جمله مفاهیمی است که بیش از ۲۳۰ سال از نخستین تلاش و برداشت علمی پیرامون آن می‌گذرد. (Taheri, 2009) همواره مورد توجه جوامع علمی و ملت‌های مختلف بوده است. واژه بهره‌وری، نخستین بار توسط «فرانسواکنه» در سال ۱۷۷۶ به مفهوم «قدرت تولید کردن» بیان شده است و سپس در لغت نامه‌های «لیتره» به سال ۱۸۸۳ و «لاروس» به سال ۱۹۴۶ به مفهوم دانش و فن تولید تعریف گردید (Khaki, 1997p21). بعداً از سوی محققین و سازمان‌های مختلف به شیوه‌های متفاوت به عنوان «نسبت ستانده به داده» تعریف شد. امروزه بهره‌وری به عنوان یک دیدگاه فکری و به مفهوم هوشمندانه کارکردن

و عمل کردن مطرح است. (Robert A., Brinkerhof and Denis A., Dersler 1998)

بهره‌وری مفهومی است فراگیر و گسترده به نحوی که شاید بتوان ادعا کرد مدیریت یعنی تلاشی برای بهبود بهره‌وری. در سطح سازمان، چنانچه مدیری بتواند با حفظ میزان حداقل داده‌ها به ستاده‌های بیشتر و بهتری دست یابد او را مدیری موفق و بهره‌ور می‌دانیم. هدف علم مدیریت جستجو و تبیین راه‌های کسب بهره‌وری بیشتر بوده است (khaki, 2007). بهره‌وری عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، زمان، مکان و ... به منظور ارتقاء رفاه جامعه بهره‌وری در سطح کارکنان، سازمان، اقتصاد و ملی تقسیم می‌شود و دارای منابع و فوایدی از جمله: صرفه‌جویی در هزینه‌ها، ارتقای شغلی کارکنان، ایجاد محیط کاری جذاب، آموزش عمومی کارکنان، امنیت شغلی کارکنان، افزایش حقوق، رفاه و انگیزه کاری است (Khaki, 2007p22).

پیشینه پژوهشی:

اوینا و کایبرا (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان مراکز صنعتی کنیا به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان مورد مطالعه تأثیر معناداری داشته است. حبویی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر استرس شغلی و رضایت شغلی بر بهره‌وری کار به این نتایج دست یافتند که سطوح استرس شغلی درک

شده توسط کارکنان و رضایت شغلی متوسط بود. هم چنین، بهره وری آنها به عنوان متوسط مورد ارزیابی قرار گرفت. اگر چه رابطه بین استرس شغلی و شاخص های بهره وری از لحاظ آماری معنی دار نبود، بین رضایت شغلی و شاخص های بهره وری از نظر آماری معنی دار بود. هوشیار سرجامی (۲۰۱۶) که به بررسی ارتباط بین استرس های شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان یک کارخانه پرداخته است، به طور کلی بین استرس با رضایت از کار، رضایت از مسوول و رضایت از حقوق و مزایا ارتباط معنی دار وجود داشته است. حسن زاده و شیربگی و اولی زاده (2011) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه میزان استرس شغلی با بهره وری کارکنان شرکت گاز استان کردستان انجام دادند که نتایج حاکی از آن بود که استرس شغلی تاثیر مهمی را در کاهش بهره وری در محیط کار در بردارد بر همین اساس شناسایی عوامل استرس زای محیط و عملیاتی نمودن راهکارهای کاهش این استرس ها از مهم ترین عواملی است که در این راه می تواند تاثیرگذار باشد. کیان مهر و عباسی (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با رضایت شغلی کارمندان بانک کشاورزی خراسان رضوی به این نتیجه دست یافت که بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. هم چنین نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای استرس شغلی، فرهنگ سازمانی و سن پیش بینی کننده معنی داری برای رضایت شغلی است.

تعامل متغیرهایی مانند فرهنگ سازمانی، استرس شغلی و بهره وری سازمانی و عوامل انسانی به منظور افزایش بهره وری سازمانی و فردی در دانشگاه ها از اهمیت خاصی برخوردار است. بنابراین در پژوهش حاضر به تبیین روابط فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با بهره وری سازمانی کارکنان دانشگاه ها پرداخته شده است و با توجه به این که بررسی علمی در این حوزه نادر است نتایج چنین تحقیقی می تواند مدیران را در شناخت فرهنگ سازمانی و اتخاذ استراتژی های مناسب به منظور افزایش بهره وری و کاهش استرس کارکنان دانشگاه ها یاری دهد.

فرضیه پژوهشی:

فرهنگ سازمانی و استرس شغلی بر بهره وری کارکنان تأثیر دارند.

روش شناسی پژوهش:

این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه جوع آوری داده ها پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان رسمی دانشگاه های شهر دوشنبه کشور تاجیکستان به تعداد ۹۲۷۲ بود که نمونه آماری پژوهش شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان بوده اند که به روش نمونه گیری طبقه ای - تصادفی انتخاب شده اند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه سنجش استرس شغلی استایمز (۱۹۷۷) و پرسشنامه سنجش نگرش های

فرهنگی هافستد (۱۹۸۰) و پرسشنامه سنجش بهره‌وری هرسی و بلانچارد و گلد اسمیت استفاده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها:

در این تحقیق به منظور بررسی بعد فرهنگ سازمانی از پرسشنامه نگرش‌های فرهنگی هافستد استفاده شده است. این ابزار در سال ۱۹۸۰ توسط گرت هافستد طراحی شده و بین ۱۱۶۰۰۰ نفر از کارکنان شرکت‌های زنجیره‌ای I.B.M در ۴۰ کشور توزیع شد که نتایج حاصل از بررسی‌های خصوصیات عمده: فاصله قدرت، امتناع از ریسک، فردگرایی و مردگرایی عوامل اساسی شناخت فرهنگ سازمانی معرفی شدند. پس از مطالعه مقدماتی بر روی جامعه آماری، محقق طراحی سوالات متناسب با جامعه را ضروری دانست و با توجه به شاخص‌های فاصله قدرت، امتناع از ریسک، فردگرایی و مردگرایی پرسش‌هایی را با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و با استفاده از کتاب‌ها و متون مدیریتی تنظیم کرد. البته روایی صوری آن نیز مورد توجه پژوهشگر بوده است. در پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۲۳ سوال مطرح شده است که از سئوال‌ات ۱ تا ۶ مربوط به بعد فاصله قدرت، ۷ تا ۱۰ مربوط به بعد امتناع از ریسک، ۱۱ تا ۱۵ مربوط به بعد فردگرایی و ۱۶ تا ۲۳ مربوط به بعد مردگرایی می‌باشد. مقیاس این پرسشنامه لیکرت بوده و گزینه‌های هر سئوال شامل عبارت: خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم است. امتیاز اساسی نیز به ترتیب از ۱۵ امتیاز برای عبارت خیلی زیاد تا ۱ امتیاز برای عبارت خیلی کم در نظر گرفته شده است. لازم به ذکر است که سئوال‌ات ۴، ۷، ۱۰، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۲۳ دارای امتیازدهی معکوس هستند. برای تعیین پایایی درونی این ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که این مقدار ضریب نهایی برابر با ۰/۹۵۵ بدست آمده است. برای سنجش میزان استرس شغلی از پرسشنامه استایمز (۱۹۷۷) استفاده گردیده است که شامل ۳۶ عبارت در مورد موقعیت‌های استرس‌زای محیط کار است و به بررسی استرس فرد در رابطه با ماهیت همکاران و سرپرستان می‌پردازد و ترجمه این پرسشنامه توسط عطار (۱۳۷۴) صورت گرفته که آزمودنی‌ها میزان توافق خود با هر آیت‌م را در یک طیف سه‌گزینه‌ای (کاملاً صحیح، تا حدودی صحیح و ناصحیح) هستند مشخص می‌کند. در این آزمون برای هر فرد ۵ نمره به دست می‌آید چهار نمره مربوط به خرده‌آزمون‌ها و یک نمره کلی، که در این پژوهش نمره کلی مد نظر بوده است و برای نمره گذاری از یک مقیاس سه‌درجه‌ای کاملاً صحیح، تا حدودی صحیح و ناصحیح که به ترتیب ارزش ۲ و ۱ و ۰ هستند استفاده شده است. میزان آلفای کرونباخ مقیاس فوق ۰/۷۵. به دست آمده است. برای سنجش بهره‌وری کارکنان از پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل آچیو توسط هرسی و

گلداسمیت استفاده شد. این پرسشنامه در سال ۱۹۸۰ طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۷ بعد توان کاری، وضوح یا ادراک نقش، حمایت سازمانی، تمایل به انگیزش، بازخورد یا ارزیابی، اعتبار و سازگاری محیطی و مجموعاً شامل ۳۲ سوال است. برای محاسبه و تعیین ضریب اعتماد این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب آلفای کرونباخ این آزمون ۰/۸۳ به دست آمد.

یافته های تحقیق

اطلاعات توصیفی مؤلفه های متغیر فرهنگ سازمانی شامل شاخص های تمرکز و پراکنش امتیازات در جدول ۱ ارائه می شود.

جدول ۱- شاخص های توصیفی مؤلفه های متغیر فرهنگ سازمانی

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
فاصله قدرت	۶	۲۹	۲۰/۰۸	۴/۸۳
فردگرایی	۷	۲۰	۱۳/۲۰	۲/۸۲
امتناع از ریسک	۵	۲۲	۱۲/۷۲	۳/۱۹
مردگرایی	۱۸	۳۳	۲۴/۶۰	۲/۹۷

نتایج جدول نشان می دهد که متغیر فاصله قدرت دارای میانگین ۲۰/۰۸ و انحراف معیار ۴/۸۳ بوده است. دامنه نمرات فاصله قدرت بین ۶ تا ۲۹ متغیر است. امتیازات به دست آمده برای متغیر فردگرایی دارای میانگین ۱۳/۲۰، انحراف معیار ۲/۸۲ بوده اند. دامنه نمرات بین ۷ تا ۲۰ متغیر است. در مورد متغیر امتناع از ریسک نیز میانگین ۱۲/۷۲ و انحراف استاندارد ۳/۱۹ بوده است، دامنه نمرات نیز بین ۵ تا ۲۲ متغیر است. در نهایت برای متغیر مردگرایی میانگین ۲۴/۶۰، انحراف معیار ۲/۹۷ و دامنه نمرات بین ۱۸ تا ۳۳ متغیر است.

جدول ۲- شاخص های توصیفی مؤلفه های متغیر بهره وری

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
توان و آمادگی	۷	۱۵	۱۲/۲۳	۲/۰۲
وضوح یا ادراک	۴	۱۵	۱۰/۰۹	۲/۲۸
حمایت سازمانی	۲۱	۴۰	۲۹/۸۷	۳/۹۱
تمایل یا انگیزش	۱۲	۲۸	۱۹/۸۹	۳/۲۶
ارزیابی یا بازخورد	۱۲	۲۵	۱۹/۰۵	۲/۸۴
اعتبار	۱۱	۲۵	۱۸/۶۷	۳/۴۰
سازگاری محیطی	۲	۱۰	۷/۰۴	۱/۸۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که متغیر توان و آمادگی دارای میانگین ۱۲/۲۳ و انحراف استاندارد ۲/۰۲ بوده است. دامنه نمرات توان و آمادگی بین ۷ تا ۱۵ متغیر است. امتیازات به دست آمده برای متغیر وضوح یا ادراک دارای میانگین ۱۰/۰۹، انحراف معیار ۲/۸۲ بوده‌اند. دامنه نمرات بین ۴ تا ۱۵ متغیر است. در مورد متغیر حمایت سازمانی نیز میانگین ۲۹/۸۷ و انحراف استاندارد ۳/۹۱ بوده است، دامنه نمرات نیز بین ۲۱ تا ۴۰ متغیر است. برای متغیر تمایل یا انگیزش دارای بیشترین میانگین ۱۹/۸۹ و انحراف معیار ۳/۲۶ است، دامنه نمرات این متغیر نیز بین ۱۲ تا ۲۸ متغیر است. متغیر ارزیابی یا بازخورد دارای میانگین ۱۹/۰۵ و انحراف استاندارد ۲/۸۴ بوده است. دامنه نمرات ارزیابی یا بازخورد بین ۱۲ تا ۲۵ متغیر است. امتیازات به دست آمده برای متغیر اعتبار دارای میانگین ۱۸/۶۷، انحراف معیار ۳/۴۰ بوده‌اند. دامنه نمرات بین ۱۱ تا ۲۵ متغیر است. در نهایت متغیر سازگاری محیطی نیز دارای کمترین میانگین ۷/۰۴ و انحراف استاندارد ۱/۸۱ بوده است، دامنه نمرات نیز بین ۲ تا ۱۰ متغیر است.

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی متغیر استرس شغلی کارکنان

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
استرس شغلی	۶۰	۹۶	۷۶/۷۷	۷/۱۰

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیر استرس شغلی دارای میانگین ۷۶/۷۷ و انحراف استاندارد ۷/۱۰ بوده است. دامنه نمرات استرس شغلی بین ۶۰ تا ۹۶ متغیر است. آزمون فرضیه اصلی: فرهنگ سازمانی و استرس شغلی بر متغیر بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های شهر دوشنبه کشور تاجیکستان تأثیر دارند.

جدول ۴- برآورد اثرات مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و استرس شغلی بر متغیر بهره‌وری کارکنان

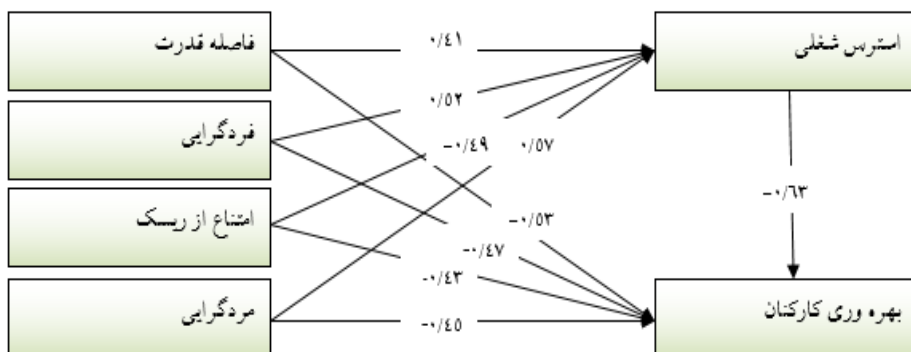
متغیر مستقل	تأثیر وابسته	F	Sig	ضریب تعیین	نوع اثر	
					مستقیم	غیرمستقیم
بهره‌وری کارکنان	بهره‌وری کارکنان	۱۳/۲۴	۰/۰۰۲	۰/۵۲	برآورد استاندارد	برآورد استاندارد
					سطح معناداری	سطح معناداری
					کل	کل
					برآورد استاندارد	برآورد استاندارد
					برآورد استاندارد	برآورد استاندارد
فاصله قدرت					۰/۵۳	۰/۰۰۱
فردگرایی					۰/۴۷	۰/۰۰۶
امتناع از ریسک					۰/۴۳	۰/۰۰۲
مردگرایی					۰/۴۵	۰/۰۰۶
استرس شغلی					۰/۶۳	۰/۰۱۴

مقادیر برآورد شده در جدول ۱ نشان دهنده این است؛

- مؤلفه های فرهنگ سازمانی در مجموع ۵۲ درصد از واریانس متغیر بهره وری کارکنان را تبیین می کند که با مدنظر قرار دادن مقادیر حجم اثر مربوط به ضریب تعیین می توان گفت این مقدار حجم اثر بزرگ برآورد می شود.

- اثرات مستقیم فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی بر بهره وری کارکنان دارای تفاوت معنادار با مقدار صفر است ($Sig < 0/05$). با توجه به مقدار اثر مربوط به فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی می توان گفت این اثرات معکوس و در حد متوسط برآورد می شود، به این معنا که تقویت فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی می تواند منجر به کاهش بهره وری کارکنان و برعکس تضعیف این مؤلفه ها می تواند منجر به افزایش بهره وری کارکنان شود. همچنین اثر مستقیم استرس شغلی بر بهره وری کارکنان دارای تفاوت معنادار با مقدار صفر است ($Sig < 0/05$). با توجه به مقدار اثر مربوط به استرس شغلی می توان گفت این اثر معکوس و در حد متوسط برآورد می شود، به این معنا که افزایش استرس شغلی می تواند منجر به کاهش بهره وری کارکنان و برعکس کاهش این متغیر می تواند منجر به افزایش بهره وری کارکنان شود.

- اثر غیرمستقیم فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی بر بهره وری کارکنان دارای تفاوت معناداری با مقدار صفر است ($Sig < 0/05$). بنابراین می توان گفت متغیر استرس شغلی در رابطه بین فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی نقش میانجی ایفا می کند.



شکل ۱ مدل رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با مؤلفه های بهره وری کارکنان

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر به تبیین ارتباط بین سه متغیر فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های شهر دوشنبه پرداخت. نتایج حاکی از ارتباط بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی با بهره‌وری و وجود رابطه بین استرس شغلی با بهره‌وری کارکنان است. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش‌های اوینا و کایبرا (۲۰۱۹) در زمینه ارتباط بین فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان و حبوبی و همکاران (۲۰۱۷) در زمینه استرس شغلی و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان و پژوهش حسن زاده و شیربگی و اولی زاده (۲۰۱۱) در زمینه رابطه بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی با رضایت شغلی همسوست. اگر چه در برخی از تحقیقات فوق متغیر ملاک بهره‌وری کارکنان نبوده است اما نشان می‌دهد متغیرهای پیش بین فرهنگ سازمانی و استرس شغلی می‌توانند متغیرهای ملاک زیادی را تحت تاثیر قرار دهند. در دانشگاه به عنوان یک مرکز علمی و فرهنگی انتظار می‌رود شیوه‌های کار و نحوه تعامل و روابط قدرت به گونه‌ای باشد که کارکنان حداقل استرس و فشار پو حداکثر بهره‌وری سازمانی را تجربه کنند اما به دلایل مختلف می‌تواند این چنین نباشد. هم چنان که نتایج این تحقیق در زمینه ارتباط مولفه‌های فرهنگ سازمانی همچون فاصله قدرت، فردگرایی و مردگرایی نشان داد که اثر این متغیرها بر استرس شغلی مستقیم است بر این اساس می‌توان گفت که با تدارک شرایطی که منجر به تقویت مؤلفه‌های مذکور شود میزان استرس شغلی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت و برعکس با تضعیف این مؤلفه‌ها می‌توان زمینه حذف یا کاهش استرس شغلی کارکنان را باعث شد.

بر اساس نتایج؛ مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در مجموع ۵۲ درصد از واریانس متغیر بهره‌وری کارکنان را تبیین کرد. اثرات مستقیم فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی بر بهره‌وری کارکنان دارای تفاوت معنادار با مقدار صفر بود ($\text{Sig} < 0/05$). با توجه به مقدار اثر مربوط به فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی می‌توان گفت این اثرات معکوس و در حد متوسط برآورد می‌شود، به این معنا که تقویت فاصله قدرت، فردگرایی و مردگرایی می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری کارکنان و برعکس تضعیف این مؤلفه‌ها می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان شود.

بر اساس نتایج، اثر مستقیم استرس شغلی بر بهره‌وری کارکنان دارای تفاوت معنادار با مقدار صفر بود ($\text{Sig} < 0/05$). با توجه به مقدار اثر مربوط به استرس شغلی می‌توان گفت این اثر معکوس و در حد متوسط برآورد می‌شود، به این معنا که افزایش استرس شغلی می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری کارکنان و برعکس کاهش این متغیر می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان شود.

بر اساس نتایج اثر غیرمستقیم فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی بر بهره‌وری کارکنان دارای تفاوت معناداری با مقدار صفر بود ($\text{Sig} < 0/05$). بنابراین می‌توان گفت متغیر

استرس شغلی در رابطه بین فاصله قدرت، فردگرایی، امتناع از ریسک و مردگرایی نقش میانجی ایفا می‌کند.

بهره‌وری به عنوان یکی از مهم‌ترین راهکارهای توسعه اقتصادی و اجتماعی (Husseini et al., 2016) و به عنوان مهم‌ترین هدف هر سازمان، می‌تواند همچون زنجیره‌ای فعالیت کلیه بخش‌های جامعه را در برگیرد (Sami et al., 2017). بر اساس تحقیقات و اعتقاد صاحب‌نظران؛ از میان تمامی منابع سازمانی، اصلی‌ترین عامل بهره‌وری سازمان‌ها، وجود منابع انسانی کارآمد و شایسته است (Talebian & Vafaie, 2009). چراکه بقا و تداوم فعالیت‌ها در سازمان‌ها و نهادها به چگونگی عملکرد نیروی انسانی بستگی دارد (Robbins, 1991). به خصوص در دانشگاه‌ها، همانند سایر نهادهای اجتماعی از افراد تشکیل شده‌اند و نقش اصلی انسان به عنوان گرداننده این نهادها است. فرهنگ سازمانی را ارزش‌های غالب ارایه شده توسط دانشگاه یا شیوه‌هایی که کارها انجام می‌شود شکل می‌دهد، انتظار می‌رود نیروهای انسانی شاغل در دانشگاه مولفه‌های ارتقا دهنده بهره‌وری را داشته باشند و از استرس شغلی حداقلی برخوردار باشند اما در کشور تاجیکستان و به خصوص شهر دوشنبه این گونه نیست. به دلایل مختلف از جمله نداشتن ثبات شغلی، مشخص نبودن شرح وظایف کاری، ثبات نداشتن مدیران بخش‌ها، پایین بودن دریافتی حقوق در مقایسه با دیگر کارکنان دولت و... کارکنان دانشگاه با حجم قابل ملاحظه‌ای از استرس شغلی رو به رو هستند که طبیعتاً میزان بهره‌وری کارکنان را پایین می‌آورد. بر اساس نتایج حاصل شده از این پژوهش در خصوص ارتقای بهره‌وری و نیز کاهش استرس شغلی کارکنان دانشگاه‌های شهر دوشنبه پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

برای افزایش روحیه تیم‌گرایی و کاهش فردگرایی در دانشگاه، بر ارزش‌ها و فعالیت‌های سازنده جمعی مانند؛ برگزاری کارگاه‌ها، دوره‌های آموزشی تخصصی و کلاس‌های آموزش ضمن خدمت در، افزایش روحیه اعتماد متقابل بین مدیریت و کارکنان، برگزاری برنامه‌های تفریحی - ورزشی خارج از دانشگاه تاکید شود، تشویق کارکنان به ریسک، تأکید بر ترجیح منافع، اهداف و علائق جمعی بر فردی (روحیه وحدت‌گرایی)، مهیا کردن محیط شغلی پرنشاط و همراه با آرامش برای کارکنان، همگی تأثیری مطلوبی بر عامل بهره‌وری دارد. قدردانی مدیریت از افراد خلاق و نوآور، ایجاد فرصت کافی برای پرورش ایده کارکنان و به کارگیری ایده‌های جدیدی تواند مؤثر باشد برای کاهش استرس ارتباط دوسویه خوب توأم با مشارکت بین سرپرست و کارکنان و اساتید دانشگاه برقرار گردد. بهره‌وری و عملکرد مثبت کارکنان در دانشگاه مستلزم کاهش عوامل استرس‌زا می‌شود هم چنین ضرورت دارد فرهنگ به صورت یک جهت‌گیری روشن و مناسب مورد توجه قرار گیرد و ساز و کارهای مناسبی برای تحقق فرهنگ سازمانی پویا در مورد بهره‌وری فراهم آید

در خاتمه بجاست از استاد راهنمای گرامی پروفسور مجید اوا، استاد دانشگاه آموزگاری، شهر دوشنبه، کشور تاجیکستان که در دوران تحصیل زحمات زیادی را متحمل شدند کمال سپاس و قدردانی را داشته باشم.

References:

- Alavi, A. (1993). Neuropsychological and Psychological Stress in the Organization (Stress). Journal of Management and Development Process. Vol 20, pp 33-47. (in Persian)
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari, F., Ghanavati, S., Keshavarzi, A., Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Work Force Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. Safety and Health on Work, Vol ;8:67-71
- Halkas Geroge and Businakis Dimitrios. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. Instructional Journal of productivity and performance management, vol.59, No.5, pp.415-431.
- Hasanzadeh, H., Shirbagi, N, and Olazadeh, H. (2011). A survey of Job Stress and Productivity among Kurdistan Gas Firm's Staff. Iran Occupational Health, Vol. 9, No. 2, pp 1-9 .(in Persian)
- Hoshyar Sarjami, E. (2016). Investigating the relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Employees. Published in 5th International Conference of Psychology and Social Sciences. (in Persian).
- Husseini, S. A., Kadkhodayi, S., & Toolabi, M. (2016). Identification and Ranking The effective Factors on man-power Productivity Promotion using The ANP Technique (A Case Study: Managers and supervisors Cement company in township). Journal of Productivity Management, 10(37), 29-50. [in Persian]
- Khaki, Gh. (1997). Introduction to Productivity Management, Tehran: Sayyamah Publication, First Edition. (in Persian)
- Khaki, Gh. (2007). Introduction to Productivity Management. Islamic Azad University Press, (in Persian).
- Kianmehr, Z and Abbasi, J. (2014). The relationship between organizational culture and Job stress with Job Satisfaction of Bank employees. International Conference of Management. Tehran: safiran Farhangi Mobin. https://www.civilica.com/Paper-ICOM01-ICOM01_0512.html . (in Persian)
- Mushtaqu, T and Siddiqui, A. (2020). Impact of Organizational Culture on Job Stress and Employee Engagement in Pakistan. Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=3510644>.
- Mohammad Poor Zarandi, Hossein, Fahima, Maryam, Amir Kabiri, Alireza. (2017). Investigating the role of organizational culture in promoting the psychological empowerment of banking system employees (case study, City

Bank). monthly Journal of Economics and Urban Management, 5th Period, No.3, P.15-27. (in Persian)

- Owino O. Joseph, Francis Kibera.(2019). Organizational Culture and Performance: Evidence from Microfinance Institutions in Kenya. SAGE Open. pp 1 –11© The Author(s) 2019DOI: 10.1177/2158244019835934journals.sagepub.com/home/sgo.
- Robert A. , Brinkerhof and Denis A., Dersler .(1998). Measuring Productivity for Managers and Productivity Specialists, Translation by Mohammad Abdollahzadeh, Tehran: Cultural Research Office. .(in Persian).
- Robbins, S. (1991). Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications. Prentice-Hall of India private limited, New Delhi.
- Ruhi Azizi, Maryam, Mahdavi, Mojgan. (2003). Management and organizational culture change .Cooperation Magazine, November and December 2003, P.146-147. (in Persian)
- Sami, A., Fakhrzad, M. B., & Naghsh, A. (2017). Predicting Employees' Productivity according to Executive Intelligence and Organizational Intelligence (Case of Study: Islamic Azad University Isfahan Branch). Journal of Knowledge & Research in Applied Psychology, 18(2), 86-93. [in Persian]
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. Annual Review of Psychology, 64, 361-388
- Simoneaux, S., & Stroud, C. (2014). A strong corporate culture is key to success. Journal of Pension Benefits, 22(1), 51-53.
- Taheri,sh.(2009). Productivity and Analysis in Organizations. Tehran: Nashrismat, Sixth Edition .(in Persian)
- Talebian, A. R., & Vafaie, F. (2009). Comprehensive Human Resources Empowerment Model. Tadbir Magazine, (203), 16-20. [in Persian]
- Talebian, Mohammad Reza, Vafaie, Fatemeh. (2009), a Comprehensive Model of Human Resource Empowerment. Tadbir Magazine, No.203, April 1388, P.16-20. (in Persian)

