



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

رابطه بین فشارزاهای سازمانی با میل به ماندن در شغل کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری

محسن پرتو^۱، ابوالقاسم نوری^۲ و علی مهرداد^۳

آدرس محل کار: اهواز- خرمکوشک- شرکت پیرا حفاری ایران- اداره بهبود روابط کار و امور اجتماعی- اتاق ۳۰۲

Email: mohsen_parto_1353@yahoo.com

چکیده: این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین فشارزاهای سازمانی با میل به ماندن در شغل کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری در سال ۱۳۸۸ به انجام رسید. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل ۱۵۷۷ نفر از کارکنان دیپلم و بالاتر سازمان مذکور بود، که از میان آنان نمونه ای شامل ۳۱۷ نفر به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل: پرسشنامه های فشارزاهای سازمانی (فرمهای الف و ب) و میل به ماندن در شغل بودند. روش های آماری همبستگی ساده و چندگانه برای تجزیه و تحلیل داده ها مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان دادند که بین همه فشارزاهای سازمانی با میل به ماندن رابطه منفی وجود دارد، که در چهار عامل نوع شغل، ساختار سازمانی، بی عدالتی سازمانی و مشکلات مدیریتی رابطه معنادار بود ($P < 0/01$)، اما در دو عامل نقش افراد در سازمان و روابط با همکاران، رابطه معنادار نبود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان دادند که بین فشارزاهای سازمانی با میل به ماندن همبستگی چندگانه معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). با توجه به یافته ها و محدودیت های پژوهش، پیشنهادهایی به پژوهشگران برای انجام تحقیقات آتی و همچنین به مدیران ارائه گردیده است.

کلید واژگان: فشارزاهای سازمانی، نوع شغل، ساختار سازمانی، بی عدالتی سازمانی، مشکلات مدیریتی و میل به ماندن در شغل.

۱ - کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی

۲- دانشیار دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۳- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۱- مقدمه: یکی از مهمترین مباحث مطرح در مدیریت منابع انسانی در سازمان ها به ویژه سازمان های صنعتی، مقوله حفظ و نگهداری نیروی انسانی می باشد که در این پژوهش، میل به ماندن^۱ (ماندگاری) نامیده شده است. میل به ماندن در شغل به این اشاره دارد که کارکنان یک سازمان آگاهانه و سنجیده تمایل به ماندن در آن سازمان را دارند (تت و می یر^۲، ۱۹۹۳). از اصلی ترین دغدغه های فکری مدیریت، نرخ ترک خدمت کارکنان سازمان است؛ به گونه ای که اگر بتواند این نرخ را به میزان قابل توجهی کاهش داده و یا آن را در سطح قابل قبولی حفظ نماید، خود را موفق می داند. عواملی در محیط سازمان وجود دارد که باعث ایجاد تنش در کارکنان می شود که پیامد آن میل به ترک شغل و یا سازمان از طرف کارکنان می شود.

ما در دورانی به سر می بریم که از مشخصات بارز آن توسعه ی شهر نشینی، افزایش جمعیت، گسترش مؤسسات و پیچیدگی تکنولوژی و ارتباطات می باشد و این موارد بیش از پیش جوامع و انسان ها را به هم نزدیک نموده و آن ها را جهت رقابت با سایرین به تکاپو و تلاش بیشتر وادار نموده است. از طرفی افزایش انتظارات و توقعات روزافزون جامعه نیز جهت رفع توقعات و حل موارد فوق متمرثر نخواهد بود که این را می توان ناشی از محدودیت توان و امکانات انسان و محیط دانست. یکی از موضوعاتی که در چنین شرایطی لازم است مطرح شود، موضوع فشار روانی یا استرس^۳ است که همه به نوعی با آن سروکار داشته و در گیر آن هستیم. فشار روانی در زندگی روزانه به طور مداوم مشاهده می گردد و برای دنیای صنعتی و فرا صنعتی گرفتاری های فراوانی را به وجود آورده است. نگرانی افراد از کار، خانواده، افزایش مشکلات اجتماعی، وضع نامطلوب اقتصادی و نیازهای گوناگون، انتظارات و توقعات سازمان از کارکنان، پیشرفت تکنولوژی و نگرانی و بیم به علت منسوخ شدن معلومات، مشکلات مدیریت و توقعات کارکنان و سایر مشکلاتی که در زندگی و شغل افراد وجود دارد، همگی سبب می شوند که فرد از لحظه بیداری تا هنگام آرمیدن شامگاه همواره دچار هیجان ها، تنش ها، نگرانی ها، بیم و امیدهای گوناگون باشد که گاه با ظرفیت روانی، بدنی و عصبی وی مناسب است و گاه با آن سازگار نیست (رزمجو، ۱۳۸۴).

عوامل مختلفی می توانند باعث ایجاد فشار روانی شوند که این عوامل را به سه دسته ی سازمانی، محیطی و فردی تقسیم می کنند. از مهمترین عوامل ایجاد کننده ی فشار روانی در سازمانها می توان به مواردی چون نقش افراد در سازمان، نوع شغل، روابط با همکاران، ساختار سازمانی، رهبری در سازمان و چرخه ی حیات سازمانی اشاره کرد. فشار روانی پیامد های زیادی دارد، پیامدهای فردی می تواند با مشکلات رفتاری، روانی و جسمی همراه باشد. پیامدهای سازمانی فشار روانی می تواند بر عملکرد شغلی، ناراضیاتی از شغل، ترک شغل تاثیر بسزایی داشته می باشد (رابینز^۴، ۱۳۸۶).

فشار روانی شغلی^۵، کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل می باشد، به گونه ای که خواست های محیط کار و فشارهای مرتبط، بیشتر از آن است که فرد بتواند از عهده ی آنها بر آید (راس و آلتمایر^۶، ۱۳۸۵). تعریف کاهن و بیوسیر از فشارهای شغلی عبارت است از: مجموعه شرایط یا وقایعی که عملکرد سازگارانۀ ی کارکنان را مختل می کنند و باعث صدور واکنش های نامطلوب روانشناختی، بدنی و رفتاری می شوند (به نقل از نعمی، ۱۳۸۷). فشارهای سازمانی عواملی از محیط کار هستند که می توانند باعث ایجاد فشار عصبی در کارکنان شوند (مورهد و گریفین^۷، ۱۳۸۴).

نقش افراد در سازمان می تواند منبع ایجاد فشار روانی باشد. نقش را می توان به مجموع انتظاراتی دانست که فرد و بسیاری از افراد در مورد نحوه انجام کار مشخص از یک شخص دارند تعریف کرد. روابط کارمند با همتایان، سرپرستان، مشتریان، تأمین کنندگان و دیگران می توانند سبب انتظارات متنوعی در مورد نحوه انجام نقش خاص شود. شخص باید بتواند این انتظارات را به نحوی به صورت نقش کلی و با معنای یکپارچه کند که نقش را به صورت اثربخش انجام دهد (کامینگز و ورلی^۸، ۱۳۸۵).

عواملی که به نوع کار یا شغل فرد مربوط می شوند شامل طرح یا ساختار کار فردی (آزادی عمل، کارهای گوناگون و میزان خودکار بودن دستگاه ها) و وضع فیزیکی یا نمای درونی و برونی محل کار می شوند. خط مونتاژ زمانی بر کارگر فشار وارد می آورد که سرعت آن زیاد باشد. هر قدر کار شخص به کار دیگران بیشتر وابستگی متقابل داشته باشد، فشار بلقوه بیشتر افزایش می یابد. از سوی دیگر، استقلال و آزادی عمل در کار موجب کاهش تنش می شود. محل کاری که در آن درجه ی هوا بالا یا سروصدا زیاد باشد، یا سایر شرایط کاری خطرناک و نامطلوب وجود داشته باشد، می تواند موجب افزایش اضطراب گردد. همچنین اگر اتاق یا محل کار شلوغ یا در معرض دید افراد باشد، به گونه ای که کارها مرتب قطع گردد، اضطراب و تنش کارگر و کارمند افزایش می یابد (رابینز، ۱۳۸۶).

- 1 .Intention to stay
- 2 .Tett & Meyer
- 3 .Stress
- 4 .Robbins
- 5 .Job Stress
- 6 .Ross&Altmaier
- 7 .Moorhed & Griffin
- 8 .Cammings & Worlly

وقتی روابط با همکاران ضعیف باشد، کارکنان احساس نگرانی و خطر می کنند. به علاوه، داشتن روابطی ضعیف با همکاران منجر به کم اعتمادی، کم علاقه و کم حمایتی می شود و در نتیجه افراد، رغبتی به شنیدن درد دل و مشکل دیگران و همدردی با آنان از خود نشان نمی دهند. حتی چنین اظهار نظر کرده اند که، کارکنانی که روابط سستی با همکاران دارند وقتی دستخوش فشار روانی شغلی می شوند، همکاران خود را مقصر می دانند (راس و آلتمایر، ۱۳۸۵).

ساختار سازمانی را می توان به اسکلت یک سازمان تشبیه کرد. ساختار سازمانی چیزی بیش از یک نمودار سازمانی است و آن در بر گیرنده الگوی تعامل و هماهنگی است که عناصر سازمان را در راستای تحقق اهداف با یکدیگر پیوند می زند. ساختار یک سازمان باید با اهداف سازمان متناسب باشد. همچنین به دلیل تغییرات مکرر، سازمان ها نمی توانند از یک ساختار ثابت برای همیشه استفاده نمایند. ساختار سازمان تضمین کننده بقا و تداوم سازمان است و امکان ایجاد ارتباط را با درون و بیرون خود فراهم می کند، بنابراین عدم توانایی سازمان در برقراری تناسب بین محیط داخلی و خارجی موجب فشارهای روانی بیشماری می شود (دیباچ، ۱۳۸۸).

سبک های رهبری (شیوه های نامناسب مدیریتی) بیشتر در بحث انگیزش شغلی مطرح می شوند، اما می توانند به عنوان یکی از عوامل فشارزای شغلی ایفای نقش کنند (نعامی و زرگر، ۱۳۸۷). در یک نظام سلسله مراتبی، اگر نوع رفتار یا سبک مدیر با ذوق و سلیقه کارکنان انطباق داشته باشد فشار کمتری بر آنان وارد می شوند، ولی اگر انتظارات کارکنان با سبک مدیر سازگار نباشد کارکنان به نسبت عدم سازگاری باید فشار روانی تحمل نمایند. این رابطه، در سبک یا نحوه رفتار مدیران رده بالا با مدیران رده های پایین تر نیز صادق است (رضائیان، ۱۳۸۷).

بعضی از محققان نظریه هایی را مطرح کرده اند که اگرچه ممکن است در ابتدا مربوط به موضوع دیگری باشد، اما تحقیقات نشان داده اند یک فشارزای شغلی نیز محسوب می شود. برای نمونه، بی عدالتی سازمانی یکی از این موارد است. اگرچه بی عدالتی سازمانی بیشتر در بحث انگیزش شغلی مطرح می شود، اما به عنوان یک عامل فشارزای شغلی نیز می تواند ایفای نقش کند (نعامی و زرگر، ۱۳۸۷). احساس بی عدالتی یک حالت روانی است و در کارکنانی ظاهر می شود که خود را با دیگران مقایسه می کنند. آنچه به ویژه مورد مقایسه قرار می گیرد، نسبت نتایج با درون داده است. نتایج عبارت است از پاداش ها یا هر چیز باارزشی که کارمند در مقابل کار خود از سازمان دریافت می کند، از جمله: دستمزد، مزایای جانبی، رفتار خوب، تفریحات و پست. درون داده ها شامل تمام کمک های کارمند به سازمان را در می گیرند. درون داد نه تنها شامل کاری است که کارمند انجام می دهد، بلکه تجربه ها و استعدادهایی را که با خود به سازمان می آورد نیز شامل می شود. نسبت نتایج خودمان را به درون داد خودمان به صورت ذهنی مقایسه می کنیم و آن را با نسبت نتایج و درون داد های همکارانمان مقایسه می نماییم. اگر نتیجه مقایسه این باشد که ما کمتر از دیگران دریافت می نماییم، تنش یا نابرابری احساس خواهد گردید و ما را برانگیخته خواهد نمود تا اقدام به انجام کارهایی بنماییم که برابری را در ما ایجاد کند (اسپکتور^۱، ۲۰۰۶؛ مهرداد، ۱۳۸۷).

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامتی جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه ی مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره وری مورد تأکید قرار گرفته است. در یک جامعه ی سالم، مسؤلیت سازمانهای تولیدی منحصر به تولید هر چه بیشتر کالاها و خدمات سودآور نیست و مدیران سازمانهای چنین جوامعی می دانند که تولید بیشتر نتیجه و محصول مدیریت اثر بخش است و مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روانی کارکنان، حاصل نمی شود. جامعه ای را در نظر بگیرید که هر چند سازمانهای آن با اتخاذ شیوه های گوناگون و با فراموش کردن ابعاد انسانی محیط کار، به سطح تولید مورد نظر خود رسیده اند؛ اما کارکنان این سازمانها، عصبی، مغموم، ناراضی، پرخاشگر، بدبین و در انتظار فرصتی هستند تا پریشانی های روانی خود را با کم کاری، ترور شخصیت یکدیگر، غیبت، شایعه پراکنی و ایجاد سوانح و حوادث و به شیوه ای مخرب نشان دهند (ساعتچی، ۱۳۸۶).

یکی از دلایل توجه زیاد به فشار روانی شغلی این است که در حال حاضر دنیای کار، توجه به رفاه کارکنان را در دستور کار خود قرار داده است. سازمان بین المللی کارگران در سال ۱۹۹۲ تخمین زده است که فشار روانی شغلی مدیران به تنهایی بیش از ۲۰۰ میلیارد دلار در سال در آمریکا زیان به بار می آورد. این هزینه ها شامل: پرداخت حقوق کارمندان در روزهایی که بیمار هستند، هزینه ی بستری شدن و درمان سرپایی و هزینه های مربوط به کاهش بهره وری می شود. عوامل دیگری نیز توجه رهبران تجاری را به خود جلب کرده اند. در ۲۵ سال گذشته هزینه های بهداشتی کارکنان به طور چشم گیری افزایش یافته است. کارکنانی که در دراز مدت و با هزینه های گزاف آموزش دیده اند، ممکن است در مقابل فشار روانی شغلی از پا در آیند و

یا تصمیمات ضعیفی بگیرند، سرکار حاضر نشوند، به استفاده از الکل و داروهای مخدر روی آورند، بمیرند یا با افراد دیگری که نیازمند آموزش اند تعویض گردند، که همه ی اینها نیازمند هزینه های گزاف می باشند (گرینبرگ^۱، ۱۳۸۷).

جاکسون و شولر^۲ در سال ۱۹۸۵ در یک فرا تحلیل نشان دادند که بالا بودن میزان ابهام نقش و تعارض نقش افراد در سازمان هم با افزایش ناخشنودی شغلی و هم با اضطراب و تمایل به ترک شغل همبستگی داشته اند. اسپکتور در سال ۱۹۸۸ طی یک مطالعه ی پرسشنامه ای نشان داد که بین حجم کار با صدمه های روانی اضطراب، ناکامی، ناخشنودی شغلی و میل به ترک شغل رابطه ی معناداری وجود دارد. ایورسون و روی^۳ در سال ۱۹۹۴ طی مطالعه ای که در استرالیا انجام دادند، دریافتند که تصورات کارکنان از نابرابری با میل آنان به ترک شغل و جستجوی مشاغل دیگر همبستگی دارد (به نقل از اسپکتور، ۲۰۰۶). پودساکف و همکاران^۴ (۲۰۰۷) طی یک فراتحلیل از ۱۸۳ نمونه مستقل دریافتند که یک رابطه منفی معناداری بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با فشارزاهای آزاددهنده وجود دارد. آنها همچنین دریافتند که یک رابطه مثبت معناداری بین فشارزاهای آزاددهنده و میل به ترک، ترک شغل و رفتار کناره گیرانه وجود دارد.

رزمجو در سال ۱۳۸۴ در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین فشار روانی ناشی از عوامل سازمانی با میل ماندن در شغل کارکنان اداره مالیات اهواز یک رابطه منفی معناداری بین فشار روانی ناشی از عوامل سازمانی با میل ماندن در شغل گزارش کرده است به عبارتی با افزایش فشارزاهای سازمانی، میل ماندن در شغل پایین می یابد.

از آنجایی که مسأله فشار روانی شغلی و ماندگاری نیروی انسانی از مباحث مهم و کلیدی در هر سازمانی می باشد و پژوهش هایی نیز در خارج از کشور در این زمینه صورت گرفته کمبود پژوهش در مورد این متغیرها در داخل کشور احساس می شد، بنابر این با توجه به اهمیت مسأله این پژوهش در شرکت ملی نفت ایران که یکی از سازمان های مهم در پیشبرد اقتصاد کشور می باشد صورت پذیرفته است. شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری یک از شرکت های تابعه وزارت نفت می باشد که با تولید میانگین ۷۸۳ هزار بشکه نفت سبک و سنگین در روز، ۳۰۸۷۰ بشکه در روز میعانات گازی سهم بسزایی در اقتصاد کشور دارد. این شرکت راهبری عملیات تولید، فرآورش و انتقال نفت و گاز را با فعالیت مستمر یازده واحد بهره برداری، هشت کارخانه گاز و گازمایع، سیزده ایستگاه تقویت فشار و تزریق گاز و سه واحد نمک زدایی به عهده دارد. این شرکت یکی از سازمان هایی می باشد که کارکنان آن فشارهای روانی مختلفی را طی چندین سال گذشته تجربه نموده اند که پیامد آن درخواست های زیادی است که برای ترک سازمان و انتقال به سایر مناطق از قبیل: تهران، اصفهان، شیراز، اهواز و دیگر شهرستانها می شود. بنابر این به درخواست مدیریت منابع انسانی چهار عامل نوع شغل، نقش افراد در سازمان، روابط با همکاران و ساختار سازمانی را شناسایی و معرفی نمودند و این پژوهشگر نیز با توجه به سابقه ی کاری که در این سازمان داشته است و همچنین گفتگو و تعاملی که با بعضی از همکاران و دیگر کارکنان داشته دو عامل مشکلات مدیریتی (شیوه های نامناسب مدیریت) و بی عدالتی سازمانی را به عنوان فشارزاهای سازمانی شناسایی نموده است.

با توجه به آنچه بیان گردید هدف از اجرای این پژوهش یافتن پاسخ برای این سؤال می باشد که آیا بین فشارزاهای سازمانی (نوع شغل، نقش افراد در سازمان، روابط با همکاران، ساختار سازمانی، مشکلات مدیریتی و بی عدالتی سازمانی) با میل به ماندن در شغل رابطه وجود دارد یا خیر؟

۲- فرضیه های پژوهش: با توجه به هدف پژوهش، دو فرضیه اصلی پژوهش عبارت بودند از: (۱) بین فشارزاهای سازمانی با میل ماندن در شغل رابطه وجود دارد و (۲) بین متغیرهای پیش بین (نوع شغل افراد، نقش افراد در سازمان، روابط با همکاران، ساختار سازمانی، مشکلات مدیریتی و بی عدالتی سازمانی) با میل ماندن در شغل رابطه چندگانه وجود دارد.

۳- روش پژوهش: با توجه به اینکه هدف پژوهش تعیین رابطه بین متغیرهای پیش بین و ملاک می باشد، روش این پژوهش همبستگی و از آن جهت که پژوهشگر در این پژوهش سعی می کند تا آنچه را هست بدون هیچ گونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از موقعیت بگیرد و همچنین اجرای این پژوهش صرفاً برای شناخت شرایط موجود یا یاری دادن به فرآیند تصمیم گیری می باشد نوع پژوهش توصیفی است.

1. Greenberg
2. Jacsone & Shuller
3. Eiverson & Roy
4. Podsakoff et al.

۴- **جامعه آماری، نمونه و شیوه نمونه گیری:** در این پژوهش، جامعه آماری را مجموعاً ۱۵۷۷ نفر از کارکنان دارای مدارک تحصیلی دیپلم و بالاتر شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری در سال ۱۳۸۸ تشکیل داده اند که در شش حوزه ی مدیریتی مشغول به کار بوده اند. از جامعه مذکور، ۳۱۷ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای و بر اساس جدول میچل و جولی^۱ (۲۰۰۷) به عنوان نمونه انتخاب شدند.

۵- **ابزارهای پژوهش:** در این پژوهش بر اساس اهداف مورد نظر، از سه پرسشنامه فشارزاهای سازمانی (الف و ب) و میل به ماندن در شغل استفاده شده است.

۱-۵- **پرسشنامه فشار زاهای سازمانی^۲ «الف»:** این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال می باشد که چهار خرده مقیاس را می سنجد. سؤالات ۱ الی ۸ عامل مربوط به نوع شغل افراد در سازمان، سؤالات ۹ الی ۱۱ عامل مربوط به نقش افراد در سازمان، سؤالات ۱۲ و ۱۳ مربوط به عامل روابط با همکاران در محیط کار و سؤالات ۱۴ الی ۲۰ در مقوله ساختار سازمانی است. پرسشنامه فشارزاهای سازمانی «الف» توسط رزمجو (۱۳۸۴) ساخته شده است.

در پژوهش حاضر ضرایب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شده که در جدول (۱) ارائه گردیده است.

جدول (۱) ضرایب پایایی محاسبه شده پرسشنامه فشارزاهای سازمانی «الف»

عوامل	نوع شغل	نقش افراد	روابط با همکاران	ساختار سازمانی	کل پرسشنامه
آلفای کرونباخ	۰/۷۱	۰/۶۰	۰/۶۹	۰/۸۵	۰/۸۸
تنصیف	۰/۷۶	۰/۶۲	۰/۶۹	۰/۸۹	۰/۹۱

در خصوص اعتباریابی این پرسشنامه علاوه بر برخورداری از اعتبار صوری، از اعتبار محتوایی قابل قبولی نیز برخوردار می باشد که توسط رزمجو (۱۳۸۴) گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز به منظور اعتباریابی، پرسشنامه در اختیار چند تن از کارشناسان و صاحب نظران رشته قرار گرفت و پس از اصلاحات جزئی، مورد تأیید آنان قرار گرفت.

۲-۵- **پرسشنامه فشارزاهای سازمانی «ب»:** این پرسشنامه شامل ۳۲ سؤال می باشد و دو خرده مقیاس را می سنجد. سؤالات ۱ الی ۱۲ مربوط به مشکلات مدیریتی و سؤالات ۱۳ الی ۳۲ مربوط به بی عدالتی سازمانی می باشد. پرسشنامه فشارزاهای سازمانی «ب» توسط نعیمی و زرگر (۱۳۸۵) ساخته شده است.

در پژوهش حاضر ضرایب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شده که در جدول (۲) ارائه گردیده است.

جدول (۲) ضرایب پایایی محاسبه شده پرسشنامه فشارزاهای سازمانی «ب»

عوامل فشارزا	مشکلات مدیریتی	بی عدالتی سازمانی	کل پرسشنامه
آلفای کرونباخ	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۵
تنصیف	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۹۶

درخصوص اعتبار، پرسشنامه علاوه بر برخورداری از اعتبار صوری، از اعتبار همزمان قابل قبولی برخوردار است که این اعتبار برای بی عدالتی سازمانی ۰/۶۳ و عامل مدیریتی ۰/۴۳ می باشد که در سطح ($p < ۰/۰۱$) معنادار می باشند که توسط نعیمی و زرگر (۱۳۸۵) گزارش شده است.

1 . Meechle & Jully

2 . Organizational stressor questionnaire

سئوالات هر دو پرسشنامه بر مبنای مقیاس ۵ درجه ای لیکرت یعنی هرگز(۱)، بندرت(۲)، گاهی اوقات(۳)، اغلب اوقات(۴) و همیشه (۵) تنظیم شده و نمره گذاری می شوند.

۳-۵- پرسشنامه میل ماندن در شغل^۱: پرسشنامه میل ماندن در شغل از ۴ سؤال تشکیل شده و هر سؤال شامل ۵ گزینه می باشد و گزینه ها به صورت الف(۱)، ب(۲)، ج(۳)، د(۴)، ه(۵) نمره گذاری می شوند. این پرسشنامه توسط وینر و واردی^۲ ساخته شده که توسط شکر کن (۱۳۸۰) به فارسی ترجمه شده است. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۹ محاسبه شده است.

۶- روش تجزیه و تحلیل داده ها: داده های حاصل از پرسشنامه های پژوهش با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت که عبارتند از: در سطح آمار توصیفی از شاخص های گرایش مرکزی نظیر میانگین و شاخص های پراکندگی نظیر انحراف معیار، دامنه تغییرات، جدول و نمودار فراوانی برای ارائه ی مشخصه های آماری پرسشنامه های پژوهش استفاده شد. در سطح استنباطی نیز برای فرضیه های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون برای روابط ساده ی بین عوامل فشارزای سازمانی با میل به ماندن در شغل و از تحلیل رگرسیون گام به گام به منظور پیش بینی میل به ماندن در شغل کارکنان(متغییر ملاک) از طریق متغییرهای پیش بین (عوامل فشارزا) استفاده گردید. عملیات آماری مورد نیاز از طریق نرم افزار آماری SPSS16 مورد تحلیل قرار گرفت.

۷- یافته های پژوهش

۷-۱- فرضیه ۱: بین فشارزاهای سازمانی با میل ماندن در شغل رابطه وجود دارد. در جدول(۳) ضرایب همبستگی بین فشارزاهای سازمانی با میل به ماندن در شغل ارائه شده است.

جدول (۳) همبستگی فشارزاهای سازمانی با میل ماندن در شغل

نوع شغل	نقش افراد در سازمان	روابط با همکاران	ساختار سازمانی	کل فشارزاهای سازمانی(الف)	بی عدالتی سازمانی	مشکلات مدیریتی فشارزاهای سازمانی(ب)	کل
r	-۰/۱۸۴**	-۰/۰۹۷	-۰/۰۲۳	-۰/۰۲۰۲**	-۰/۱۸۹**	-۰/۱۶۱**	-۰/۱۹۲**
r ²	۰/۰۳۴	۰/۰۰۹	۰/۰۰۰۵	۰/۰۴۱	۰/۰۳۵	۰/۰۲۶	۰/۰۳۶
p	۰/۰۰۱	۰/۰۸۳	۰/۶۸۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱

** P < ۰/۰۱

همانگونه که نتایج جدول(۳) نشان می دهد، فشارزاهای سازمانی کلی(الف) که نشان دهنده مجموع عوامل فشارزای نوع شغل، نقش افراد در سازمان، روابط با همکاران و ساختار سازمانی می باشد، ضریب همبستگی منفی و معناداری را با میل به ماندن در شغل نشان داده است (P < ۰/۰۱). فشارزاهای سازمانی کلی(ب) که دو عامل بی عدالتی سازمانی و مشکلات مدیریتی را در برمی گیرد نیز با میل به ماندن در شغل همبستگی منفی و معناداری را نشان داده است (P < ۰/۰۱). از بین فشارزاهای سازمانی، همبستگی بین نوع شغل، ساختار سازمانی، بی عدالتی سازمانی و مشکلات مدیریتی با میل ماندن در شغل منفی و معنادار است (P < ۰/۰۱). همبستگی منفی بدین معناست که با اضافه شدن یکی از متغیرها دیگری کاهش می یابد و بر عکس. مجذور همبستگی ها نشان می دهند که ۳/۴ درصد از نمرات نوع شغل، ۴/۱ درصد از نمرات ساختار سازمانی، ۳/۵ درصد از نمرات بی عدالتی سازمانی و ۲/۶ درصد از نمرات مشکلات مدیریتی با نمرات میل ماندن در شغل واریانس مشترک داشته و همپوشانی دارند.

۷-۲- فرضیه ۲: بین متغیرهای پیش بین(نوع شغل افراد، نقش افراد در سازمان، روابط با همکاران ، ساختار سازمانی، مشکلات مدیریتی و بی عدالتی سازمانی) با میل ماندن در شغل رابطه چندگانه وجود دارد.

در جدول(۴) نتایج ضرایب همبستگی چند گانه بین فشارزاهای سازمانی با میل به ماندن در شغل به شیوه گام به گام ارائه شده است.

جدول (۴) ضرایب همبستگی چندگانه بین فشارزاهای سازمانی و میل به ماندن در شغل به شیوه گام به گام

1. Intention to Stay Questionnaire
2. Winer & Wardi

گام‌ها	R	R ²	خطای استاندارد	F	Df ₁	Df ₂	معناداری
گام ۱	۰/۲۰۳ ^a	۰/۰۴۱	۴/۰۰۶	۱۳/۳۷	۱	۳۱۵	۰/۰۰۱

a. ساختار

همانگونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود در رگرسیون به شیوه گام به گام، ضریب همبستگی چندگانه معادل ۰/۲۰۲ بدست آمده و معنادار بوده است (P<۰/۰۱). نتیجه می‌گیریم که به شیوه گام به گام حداقل یکی از مولفه های فشارزاهای سازمانی قادر به پیش بینی میل به ماندن در شغل بوده است. مجذور همبستگی چندگانه که نشان دهنده همپوشانی واریانس هاست نشان می‌دهد که ۴/۱ درصد از نمرات فشارزاهای سازمانی و میل به ماندن در شغل همپوشانی داشته‌اند و تغییرات میل به ماندن از آنها ناشی می‌شود.

همانگونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، F محاسبه شده، از F به دست آمده از جدول توزیع F (F=۶/۷۳) با درجه آزادی (۱، ۳۱۵) و در سطح (P<۰/۰۱) بزرگتر می‌باشد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که معادله رگرسیون از اعتبار قابل قبولی برای پیش بینی برخوردار است.

جدول (۵) ضرایب رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی میل به ماندن در شغل از طریق فشارزاهای سازمانی

گام‌ها	ضرایب استاندارد		Beta	t	معناداری
	B	خطای استاندارد			
۱	مقدار ثابت	۱۴/۵۱۴	۱/۱۰۴	۱۴/۳۰۷	۰/۰۰۱
۱	ساختار سازمانی	-۰/۱۴۸	۰/۰۴	-۳/۳۶۵	۰/۰۰۱

همانطور که نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد، از بین فشارزاهای سازمانی تنها در یک گام، ساختار سازمانی (P<۰/۰۱ و t=-۳/۳۶۵) پیش‌بینی کننده میل به ماندن در شغل بوده است. ضریب بتا نشان داده که با افزایش یک واحد نمره به ساختار سازمانی، به میزان ۰/۲۰۲ واحد نمره از میل ماندن در شغل کاسته می‌شود.

معادله رگرسیون به شیوه گام به گام به شرح زیر است:

$$۱۴/۵۱۴ + (\text{فشار روانی ناشی از عامل ساختار سازمانی}) \times -۰/۱۴۸ = \text{میل به ماندن در شغل}$$

۸- بحث و نتیجه گیری

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که فشارزاهای سازمانی کلی (الف) که نشان دهنده مجموع فشارزاهای نوع شغل، نقش افراد در سازمان، روابط با همکاران و ساختار سازمانی می‌باشد، ضریب همبستگی منفی و معناداری را با میل به ماندن در شغل نشان داده است (P<۰/۰۱). فشارزاهای سازمانی کلی (ب) که دو عامل بی عدالتی سازمانی و مشکلات مدیریتی را در برمی‌گیرد نیز با میل به ماندن در شغل همبستگی منفی و معناداری را نشان داده است (P<۰/۰۱). از بین فشارزاهای سازمانی، همبستگی بین نوع شغل، ساختار سازمانی، بی عدالتی سازمانی و مشکلات مدیریتی با میل ماندن در شغل منفی و معنادار است (P<۰/۰۱). همبستگی منفی بدین معناست که با اضافه شدن یکی از متغیرها دیگری کاهش می‌یابد و بر عکس. بنابراین فرضیه فوق تأیید می‌شود. این یافته‌ها با بخش‌هایی از نتایج بدست آمده توسط جکسون و شورلر (۱۹۸۵)، اسپکتور (۱۹۸۸)، ایورسون و روی (۱۹۹۴)، پودساکف و همکاران (۲۰۰۷) و رزمجو (۱۳۸۴) همسو می‌باشد.

میل به ماندن در شغل یعنی اینکه کارکنان آگاهانه تمایل دارند که در سازمان بمانند. قبول اهداف و ارزشهای سازمان، تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهدافش و میل به باقی ماندن در سازمان از عوامل اصلی تعهد یک فرد در سازمان می‌باشد. بدین ترتیب میل به ماندن در سازمان به معنای قبول اهداف سازمان است و می‌تواند برای توجیه رفتار فرد و استمرار آن در محیط کار در نظر گرفته شود.

نوع شغل از جمله عوامل تاثیرگذار بر میل به ماندن در شغل در نمونه آماری پژوهش شناخته شده است. عواملی که به نوع شغل افراد مربوط می‌شوند عبارتند از: استقلال و آزادی عمل در کار. اینکه آیا فرد در محیط کار می‌تواند تمامی تصمیمات لازم برای انجام یک کار را اتخاذ کند و فرآیند کار را

کنترل کند. در صورتی که فرآیند کار را دیگر افرادی که در محیط کار حضور دارند و یا توسط ماشین کنترل شود، به احتمال زیاد باعث فشار روانی در فرد می شود. دیگر عامل مربوط به نوع شغل کارهای تکراری می باشد که افراد در محیط کار انجام می دهند، وقتی که کاری به صورت پیاپی و یکنواخت انجام شود موجب خستگی و فرسودگی افراد می شود. عامل بعدی نوبتکاری می باشد. بعضی از مشاغل (مثلاً اشتغال در کارخانه های بهره برداری، گازمابیع و تقویت فشار گاز شرکت مزبور) مستلزم کار بیست و چهار ساعته می باشند بنابراین سازمان ها ساعات کار شبانه روز را به دو شیفت دوازده ساعته و یا سه شیفت هشت ساعته تقسیم می کنند. در بعضی از کارخانه های شرکت مورد پژوهش، در مکان هایی که فاصله تا شهر زیاد می باشد کارکنان به صورت اقماری کار می کنند یعنی، به صورت ۱۴ یا ۷ روز کار و ۱۴ یا ۷ روز استراحت. با توجه به اینکه کار کردن این افراد در ساعات غیر معمول شبانه روز می باشد و کارکنان طرح اقماری علاوه بر این مورد، دوری از خانواده را هم دارند، به کارکنان نوبتکار فشار روانی زیادی وارد می شود که می تواند به خانواده و زندگی افراد آسیب وارد کند. سرما و گرما عامل دیگری از نوع شغل می باشد که کارکنان به خصوص حوزه مدیریتی عملیات با آن روبرو هستند و می تواند فشار روانی زیادی را بر افراد وارد کند. طبق تجربه و مشاهدات پژوهشگر آغاچاری یکی از مناطق بد آب و هوا و گرمسیر کشور می باشد و دمای هوا گاهی به بالاتر از ۵۰ درجه سانتی گراد می رسد و گرد و غباری که در بیشتر روزهای تابستان این منطقه را فرا می گیرد که حتی نفس کشیدن را هم با مشکل روبرو می کند. واقعاً کار کردن در چنین شرایطی برای کارکنان این شرکت به خصوص حوزه عملیات واقعاً مشکل می باشد و فشار روانی بسیار زیادی به کارکنان وارد می شود. از اینرو می توان استدلال نمود که با افزایش میزان فشار روانی ناشی از نوع شغل، میل به ماندن افراد در شغل کاهش می یابد. بنابراین مدیران، رؤسا و مسئولین بهتر است تمهیداتی را در جهت کاهش فشار روانی ناشی از این فشارزا اتخاذ نمایند.

رایبیز (۱۳۸۶) عنوان کرد که ساختار سازمانی تعیین کننده ی سطح اختلافها در سازمان، میزان قوانین و مقررات و محل تصمیم گیری هاست. نمونه ای از متغیر ساختاری: قوانین دست و پاگیر یا مشارکت ندادن فرد در فرآیند تصمیم گیری است که می تواند به عنوان یک منبع بالقوه ی ایجاد کننده فشار روانی عمل کند. دو نوع ساختار سازمانی وجود دارد: (الف) ساختار سازمانی متمرکز یا ساختار هرمی بلند که در آن بخش اعظم قدرت تصمیم گیری در دست مدیران سطح بالا می باشد، و (ب) ساختار غیر متمرکز یا ساختار مسطح که در آن کارکنان بدون در نظر گرفتن اینکه در چه سطحی از سازمان قرار گرفته اند، کنترل مستقیمی بر کار خود دارند. طبق مشاهدات پژوهشگر به نظر می رسد که در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری و به نوعی در وزارت نفت عمدتاً ساختار به صورت متمرکز و سلسله مراتبی است و در تصمیم گیری ها نیز کارکنان نقش چندانی ایفاء نمی کنند، لذا از این لحاظ احساس فشار روانی در کارکنان به بعضی از دستوراتی که از رده های بالای مدیریت صادر می گردد، مشاهده می شود. بنابر این می توان تبیین نمود، در صورتی که میزان فشار روانی ناشی از عامل فشارزای ساختار سازمانی افزایش یابد، میل به ماندن در شغل کارکنان کاهش می یابد و کارکنان تمایل کمتری دارند که در سازمان به کار خود ادامه دهند. پس مدیران و مسئولان سازمان برای اینکه بتوانند فشار روانی ناشی از این فشارزا را کاهش دهند می توانند بسیاری از کارها و قدرت تصمیم گیری را به سطوح پایین تر سازمان تفویض نمایند و کارکنان رده پایین را تا جایی که امکان دارد، در تصمیم گیری های سازمان مشارکت دهند و از ساختار متمرکز سازمان را به ساختار نیمه متمرکز تبدیل نمایند.

بی عدالتی سازمانی عامل دیگری است که می تواند بر روی میل به ماندن کارکنان در سازمان تأثیر بگذارد. نعیمی و زرگر (۱۳۸۷) استدلال نموده اند، اگرچه بی عدالتی سازمانی بیشتر در بحث انگیزش شغلی مطرح می شود، اما به عنوان یک عامل فشارزای شغلی نیز می تواند ایفای نقش کند. اسپکتور (۲۰۰۶) و مهداد (۱۳۸۷) چنین عنوان کرده اند که، احساس بی عدالتی یک حالت روانی است و در کارکنانی ظاهر می شود که خود را با دیگران مقایسه می کنند. آنچه به ویژه مورد مقایسه قرار می گیرد، نسبت نتایج با درون دادهاست. نتایج عبارت است از پاداش ها یا هر چیز باارزشی که کارمند در مقابل کار خود از سازمان دریافت می کند، از جمله: دستمزد، مزایای جانبی، رفتار خوب، تفریحات و پست. درون دادها شامل تمام کمک های کارمند به سازمان را در می گیرند. درون داد نه تنها شامل کاری است که کارمند انجام می دهد، بلکه تجربه ها و استعدادهایی را که با خود به سازمان می آورد نیز شامل می شود. نسبت نتایج خودمان را به درون داد خودمان به صورت ذهنی مقایسه می کنیم و آن را با نسبت نتایج و درون داد های همکارانمان بر اساس عقیده ای که داریم، مقایسه می نماییم. اگر نتیجه مقایسه این باشد که ما کمتر از دیگران دریافت می نماییم، تنش یا نابرابری احساس خواهد گردید و ما را برانگیخته خواهد نمود تا اقدام به انجام کارهایی بنماییم که برابری را در ما ایجاد کند.

وقتی که افراد احساس می کنند که عدالت در سازمان اجرا نمی شود، فشار روانی زیادی به آنها وارد می شود. در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری، کارکنان فشار روانی زیادی را از بابت بی عدالتی هایی که در سازمان نسبت به آنان می شود متحمل می کنند. ندادن به موقع رتبه های سازمانی، نبود سمت های سازمانی مرتبط با مدرک تحصیلی، رابطه بازی جهت دریافت وام، تبعیض در دادن اضافه کاری به کارکنان، سلیقه ای عمل نمودن بعضی از مدیران، رؤسا و سرپرستان جهت ارزیابی عملکرد سالیانه کارکنان، وجود تبعیض در واگذاری منازل سازمانی، ناعادلانه بودن روشهای

ارزیابی عملکرد کارکنان و نظایر اینها، از بی عدالتی هایی می باشد که پژوهشگر در طول مدت دوران خدمت خود در این سازمان یا با آن مواجه شده و یا مشاهده نموده است. این موارد طی مصاحبه هایی که با بعضی از کارکنان صورت پذیرفته و همچنین پرسشنامه های پژوهش که توسط کارکنان تکمیل شده است عنوان شده است. بنابراین با توجه به گفته های بالا و نتایج پژوهش می توان تبیین کرد که با افزایش میزان فشار روانی ناشی از عامل فشارزای بی عدالتی سازمانی میزان میل به ماندن در شغل کارکنان پایین می آید. پس مدیران برای کاهش بی عدالتی در سازمان بهتر است که تصمیماتی را اتخاذ نمایند.

مشکلات مدیریتی یا شیوه های نامناسب مدیریت عامل فشارزای دیگری می باشد که بر میل به ماندن در شغل مؤثر می باشد. نعیمی و زرگر (۱۳۸۷) اظهار نمودند، با توجه به سیستم مدیریتی که در بسیاری از سازمان ها وجود دارد، نقش مدیران بسیار چشمگیر و بارز است. در بسیاری از موارد، قوانین مدونی برای تصمیم گیری در بسیاری از حوزه های مربوط به سازمان ها وجود ندارد و یا در صورت وجود، مدیران نقش بسیار مهمی در تعبیر و تفسیر و اجرای این قوانین دارند، و دخالت مستقیم و بیش از اندازه ای در امور می کنند، در چنین حالتی کارکنان احساس می کنند که گاهی روش ها و شیوه های مدیریتی مدیران خواسته ها و تقاضاهای آنها را تأمین نمی کند و موانعی در ارضای خواسته های آنها ایجاد می کند. بنابر این با توجه به نقش و نحوه ی عملکرد مدیران در سازمان و اختیاراتی که دارند، اثر بسزایی بر سرنوشت کارکنان دارند و همین موضوع باعث می شود که کارکنان یکی از عوامل فشارزای خود را به شیوه ها و تصمیم گیری های مدیران سازمان نسبت دهند.

در شرکت مورد پژوهش در پاره ای از اوقات پژوهشگر شیوه های نامناسب مدیریتی بعضی از مدیران، رؤسا و سرپرستان را تجربه و یا مشاهده نموده و همچنین طی مصاحبه هایی که با برخی از کارکنان صورت پذیرفته از شیوه های رهبری و مدیریت بسیاری از مدیران و سرپرستان اظهار نارضایتی می نمودند. سوءاستفاده از مناصب سازمانی بعضی از مدیران و سرپرستان، مشارکت ندادن کارکنان در تصمیم گیری ها، تنبیه نکردن برخی از کارکنان متخلف، عدم اجرای صحیح برخی از مقررات و قوانین سازمان توسط برخی از مدیران و سرپرستان، عدم توانایی در مدیریت کردن کارکنان زیر مجموعه، عدم توجه به پیشنهادات و انتقادات کارکنان و نظایر اینها، از مواردی هستند که باعث فشار روانی در کارکنان می شوند، که این باعث می شود میل به ماندن کارکنان کاهش یابد. پس می توان تبیین نمود که با افزایش میزان فشار روانی ناشی از عامل فشارزای سازمانی مشکلات مدیریتی، میل به ماندن کارکنان در شغل و سازمان کاهش می یابد.

با توجه به موارد گفته شده و یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان فشار روانی ناشی از فشارزاهای سازمانی، میل به ماندن در شغل و یا سازمان در کارکنان کاهش می یابد و کارکنان به دنبال جابجایی در داخل و یا ترک سازمان می شوند.

نتایج جدول (۴ و ۵) نشان می دهد، در رگرسیون به شیوه گام به گام ضریب همبستگی چندگانه بدست آمده معنادار بوده است ($P < 0.01$). نتیجه می گیریم که به شیوه گام به گام حداقل یکی از مولفه های فشارزاهای سازمانی قادر به پیش بینی میل به ماندن در شغل بوده است. از بین فشارزاهای سازمانی تنها در یک گام، ساختار سازمانی (در جهت منفی) پیش بینی کننده میل به ماندن در شغل بوده است. بنابراین فرضیه فوق تأیید می شود. یافته ای که نتایج این فرضیه با آن همسو باشد، پیدا نشد. در یک مورد (باراک و همکاران، ۲۰۰۶) عدالت به عنوان یکی از پیش بین های میل به ماندن عنوان شده بود. و در مطالعه ای دیگر چو و همکاران (۲۰۰۹) سه متغیر حمایت ادراک شده سازمانی، حمایت ادراک شده سرپرستان و تعهد سازمانی را به عنوان متغیرهای پیش بین میل به ماندن معرفی کردند که با نتایج به دست آمده در این پژوهش برای این فرضیه همسو نبوده است. عدم وجود پژوهش مشابه باعث گردید که تبیین پژوهشگر ارائه گردد.

در رگرسیون به شیوه همزمان، نوع شغل به عنوان یکی از عوامل سازمانی فشارزا بوده که در این پژوهش با توجه به نتیجه به دست آمده، به طور منفی پیش بینی کننده میل ماندن در سازمان بوده است. وقتی که افراد قدرت تصمیم گیری در مورد کاری که انجام می دهند، نداشته باشند و دیگران یا ماشین کار آنان را کنترل نمایند و یا کار آنان یکنواخت و تکراری باشد و یا مشکلاتی که نوبتکاری برای آنان به وجود می آورد و یا مهارت و اطلاع کافی در مورد شغلشان را نداشته باشند، این موارد باعث می شوند که بر افراد فشار روانی زیادی وارد شود. و کارکنان تمایل کمتری به میل به ماندن در شغل را داشته باشند. بنابراین می توان تبیین نمود که نوع شغل افراد در سازمان می تواند پیش بینی کننده میل به ماندن آنان در شغلشان باشد. بنابراین مدیران می توانند در جهت کاهش این عامل فشارزا و بالا بردن میل به ماندن افراد در شغلشان راه کارهای مربوطه را اجرا نمایند.

در رگرسیون به شیوه گام به گام، ساختار سازمانی در یک گام به عنوان فشارزایی می باشد که پیش بینی کننده میل ماندن در سازمان بوده است. همانگونه که دیباج (۱۳۸۸) مطرح نموده، ساختار سازمانی را می توان به اسکلت یک سازمان تشبیه کرد. ساختار سازمانی چیزی بیش از یک نمودار سازمانی است و آن در بر گیرنده الگوی تعامل و هماهنگی است که عناصر سازمان را در راستای تحقق اهداف با یکدیگر پیوند می زند. ساختار یک سازمان باید با اهداف سازمان متناسب باشد. ساختار سازمان تضمین کننده بقا و تداوم سازمان است و امکان ایجاد ارتباط را با درون و بیرون خود فراهم می کند، بنابراین عدم توانایی سازمان در برقراری تناسب بین محیط داخلی و خارجی موجب فشارهای روانی بی شماری می شود.

در سازمان مورد پژوهش طبق مشاهدات پژوهشگر، ساختار سازمانی به صورت سلسله مراتبی بوده و قوانین و مقررات به صورت مکتوب موجود بوده، کاغذ بازی در سازمان بیش از اندازه می باشد که البته در سالهای آتی کاغذ بازی ها به صورت سیستمی و از طریق کامپیوتر صورت می گیرد. در این سازمان فاصله بین کارکنان تا رأس هرم زیاد می باشد و گاهی اوقات برای ملاقات کردن مدیریت ارشد سازمان از چندین روز تا چندین ماه باید صبر کرد. برخی از قوانین و مقررات در این سازمان بسیار قدیمی می باشند. سبک مدیریت برخی از مدیران و سرپرستان به جای مانده از سبک مدیریت انگلیسی ها در سال های اولیه استخراج نفت در ایران می باشد. حال با توجه به مطالب گفته شده و نتایج به دست آمده برای این فرضیه می توان چنین تبیین نمود که ساختار سازمانی در جهت منفی (یعنی با افزایش فشار روانی ناشی از این عامل فشارزا، میل به ماندن در شغل کاهش می یابد) می تواند پیش بینی کننده، میل به ماندن کارکنان در شغلشان باشد و کارکنان به قسمت های دیگر سازمان و یا به طور کلی به سازمانی می روند که قوانین و مقررات منعطف تری داشته باشد. بنابراین بهتر است که مدیران ارشد سازمان در ساختار سازمان تجدید نظر کرده و این ساختار را که به ساختار متمرکز و بلند معروف است به سمت ساختار غیر متمرکز و مسطح هدایت کنند.

۹- پیشنهادات: (۱) با توجه به اینکه آیتم های فرم ارزیابی همه کارمندان رسمی دیپلم و بالاتر (طبق مشاهده پژوهشگر در حوزه عملیات) شبیه به هم می باشند و همه کارکنان با یک فرم سنجیده می شوند، در بین کارکنان، به خصوص کارکنانی که در سمت های پایین تر از سرپرستان قرار دارند نارضایتی فراوان مشاهده شده، بنابراین به مدیران، رؤسا و سرپرستان واحدهای مختلف سازمان پیشنهاد می گردد که کارمندان رده های مختلف با همدیگر و با یک فرم ویژه همان رده، مورد ارزیابی قرار گیرند. (۲) یکی از دلایلی که باعث پایین بودن میزان میل به ماندن و همچنین جابجایی کارکنان حوزه عملیات می باشد، نبودن سمت سازمانی متناسب با رشته تحصیلاتشان می باشد. بنابراین به مدیران ارشد سازمان پیشنهاد می گردد که برای بالا بردن میل و رغبت کارکنان جهت ماندن در شغل، کارکنان را با هر مدرک تحصیلی که دارند، روی همان سمت سازمانی تعدیل ریالی کنند. (۳) به پژوهشگران آینده پیشنهاد می گردد که، عوامل فشارزای سازمانی که بر کارکنان و خانواده های آنها تاثیر می گذارد با متغیرهای بیشتری مانند رضایت کارکنان، زندگی زناشویی، سلامت روان و جسمانی، عملکرد کارکنان مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته و راهکارهای ناشی از آن جهت اجراء به سازمان ارائه گردد.

فهرست منابع

دیباج، فاطمه السادات. (۱۳۸۸). *آسیب شناسی شغلی*. چاپ اول، قم: سلسبیل.
رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۶). *رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها*. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. جلد سوم، چاپ دهم، تهران: نیل.

راس، رندال آر و آلتمایر الیزابت ام. (۱۳۸۵). *استرس شغلی*، ترجمه غ خواجه پور. چاپ اول، تهران: بازتاب.
رزمجو، مهرداد. (۱۳۸۴). رابطه فشار ناشی از عوامل سازمانی با میل ماندن در شغل. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر*.

رضائیان، علی. (۱۳۸۷). *مدیریت فشار روانی: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*. چاپ دوم، تهران: سمت.
ساعتچی، محمود. (۱۳۸۶). *روانشناسی بهره وری: ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی و سازمانی*. چاپ ششم، تهران: مؤسسه نشر ویرایش.

کامینگز، توماس جی و ورلی، کریستوفر جی. (۱۳۸۵). *تحول و توسعه سازمان*، ترجمه کورش براریور. چاپ اول. تهران: فرازاندیش سبز.
گرینبرگ، جرالد اس. (۱۳۸۷). *کنترل فشار روانی*، ترجمه محسن دهقانی، بهمن نجاریان، علی شیرافکن، سیامک خداحیمی. چاپ اول، تهران: رشد.
مورهد، جی و گریفین، آر دابلیو. (۱۳۸۴). *رفتار سازمانی*، ترجمه مهدی الوانی، غلام رضا معمارزاده. چاپ نهم، تهران: مروارید.
مهداد، علی. (۱۳۸۷). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. چاپ ششم. تهران: جنگل.

نعمی، عبدالزهرا و زرگر، یدالله. (۱۳۸۷). شناسایی عوامل فشارزای شغلی و بررسی رابطه این عوامل با خشنودی شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی. *فصل نامه علمی پژوهشی مطالعات روان شناختی*، ۴(۱)، ۳۰-۹.

Cho, S., Johanson, M., Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *Nternational Journal of Hospitality Management*, 28(3): 374-381.

Mitchell, M. L., & Jolley, J. M. (2007). *Research Design Explained*. 6th end, USA: Thomason Wodsworth Publication.

Spector, P. E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology: Reserch and Practice*. 4th edn, New York: john wily & sons.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analysis based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 342-346.

Abstract

The aim of this research was to determine the relationship between organizational stressors with intention to stay in employees of Aghajary Oil and Gas Production Company in 2010(1388 s. c.). The research method was descriptive and its type was correlation. The statistical population consisted of 1577 employees with a secondary certificate or above. A stratified random sample of 317 employees was selected. The research instruments included the organizational stressors questionnaires (Forms 'A' and 'B') and the intention to stay questionnaire. Simple and multiple correlation statistical methods were applied to analyze the data. The results indicated negative relationships between all organizational stressors with intention to stay, from which the relationships were significant for the four organizational stressors including organizational structure, type of job, organizational injustice and managerial problems ($p < 0.01$). But, the relationship was not significant for the two organizational stressors of people roles and relationships with coworkers. The results of regression analysis indicated that there are multiple correlations between organizational stressors and intention to stay ($p < 0.01$). Considering the findings as well as the shortcomings, some suggestions were forwarded for the researchers and managers.

Keywords: Organizational stressors, Organizational structure, Type of job, Organizational injustice and Intention to stay.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.