**Research Article**

**Industrial and Organizational Psychology Studies**

**Ind Organ Psychol Stud**
**Fall & Winter 2025, 12(2), 137-148**
**https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48941.1474**

**Received: 24.02.2025**
**Received in revised form: 22.04.2025**
**Accepted: 28.06.2025**

# Predicting Perceived Job Stress Based on Job Motivation and Demographic Variables

**Vahid Namazi [1], Farzaneh Monjezi [2] *, Reza Sharifi [3]**

1. MA of Science in Industrial and Organizational Psychology, Khomeini Shahr Branch, Islamic Azad University, Khomeini Shahr, Iran
2. Department of Psychology, Khomeini Shahr Branch, Islamic Azad University, Khomeini Shahr, Iran
3. PhD Student in Human Resources Management, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran

**Citation:** Namazi, V., Monjezi, F., & Sharifi, R. (2025). Predicting perceived job stress based on job motivation and demographic variables. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *12*(2), 137-148. doi: 10.22055/jiops.2025.48941.1474

## Abstract

### Introduction

The workplace is an important platform for social, economic progress, and especially the mental and physical health of employees. Mental health disorders and job stress cause personal harm and reduce organizational efficiency. Stress is imposed on employees in various ways; as a result, if a lot of work stress is imposed, it will undoubtedly affect the physical and mental health of the individuals, which in turn has a destructive effect on both the individual's motivation and performance in the organization and the quality of his or her family life.

### Method

The research method in this design is descriptive and correlational. It is also practical in terms of purpose. The statistical population included all employees of the Isfahan Oil Technical and Specialized Training Center, 220 people; The sampling method was simple random sampling and 136 people were selected based on the Krejci and Morgan table.

### Results

According to the study and the analysis of the data obtained in this research there is a significant inverse relationship between the perceived job stress and employee motivation of Isfahan Oil Technical

* **Corresponding Author:** Farzaneh Monjezi
**Email:** dr.farzaneh.monjezi@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

and Specialized Training Center in 2024 at the level of correlation coefficient (P<0.001). but there is no significant relationship in demographic variables (education, age, and work experience).

## Discussion

The results of this study showed that job stress has a significant impact on employees' job motivation. Therefore, by considering this issue, methods can be provided to increase motivation and reduce employees' job stress. It seems that by improving working conditions (environmental ergonomics, adequate salaries, job security, career path, meritocracy, and a positive and supportive organizational culture), optimizing workload, and providing psychological support (appreciation and gratitude, support, counseling, and guidance), employees' job stress can be reduced, and their motivation can be increased with financial rewards, job promotions, and educational opportunities.

**Keywords:** Job stress, job motivation, organizational productivity, job performance

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

پاییز و زمستان ۱٤۰٤، ۱۲(۲)، ۱٤۸-۱۳۷
https://doi.org/10.22055/jiops.2025.48941.1474

تاریخ دریافت: ۱٤۰۳/۱۲/۰٦
تاریخ بازنگری: ۱٤۰٤/۰۲/۰۲
تاریخ پذیرش: ۱٤۰٤/۰٤/۰۷

# پیش‌بینی استرس شغلی ادراک‌شده براساس انگیزه شغلی و متغیرهای جمعیت‌شناختی

وحید نمازی[۱] ، فرزانه منجزی[۲]*، رضا شریفی[۳]

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، ایران
۲. گروه روان‌شناسی، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خمینی شهر، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

## چکیده

این پژوهش با هدف پیش‌بینی استرس شغلی ادراک‌شده براساس انگیزش شغلی و متغیرهای دموگرافیک در مرکز آموزش فنی و تخصصی نفت اصفهان در سال ۱۴۰۳ انجام شد. روش تحقیق در این طرح توصیفی و همبستگی می‌باشد، همچنین از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مرکز آموزش فنی و تخصصی نفت اصفهان به تعداد ۲۲۰ نفر می‌باشند؛ روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده و براساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۳۶ نفر انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه استرس شغلی کاهن و ولف (۱۹۶۴) و پرسش‌نامه انگیزش شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۸۰) است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که ضریب همبستگی R=-۰/۷۴۲ در سطح (P<۰/۰۰۱) بین استرس شغلی ادراک‌شده با انگیزش کارکنان مرکز آموزش فنی و تخصصی نفت اصفهان در سال ۱۴۰۳ رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد اما در متغیرهای دموگرافی (تحصیلات، سن و سابقه کار) رابطه معنی‌داری وجود ندارد (P>۰/۰۰۵). لذا نتیجه‌گیری می‌شود که می‌توان با افزایش انگیزه‌کاری کارکنان سطح استرس را در آن‌ها کاهش داد و همچنین با کاهش مشکلات فردی و بهبود شرایط محیطی انگیزه کاری را ارتقاء داد و منجر به عملکرد بهتر و افزایش بهره‌وری سازمان شد.

**کلیدواژگان:** استرس شغلی، انگیزش شغلی، بهره‌وری سازمانی، عملکرد شغلی

* **نویسنده مسئول: فرزانه منجزی**
**رایانامه:** dr.farzaneh.monjezi@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

## مقدمه

امروزه در محیط کار نمی‌توان بدون توجه به میزان بهره‌وری در تولید و بدون آگاهی از عوامل مؤثر بر افزایش آن به‌سوی توسعه پایدار گام برداشت. از آنجاکه انسان در توسعه، نقش کلیدی دارد و تحقق توسعه به دست انسان صورت می‌پذیرد برطرف کردن استرس شغلی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین یکی از وظایف مهم مدیران، انگیزش افراد در شغل و رفع استرس‌های مضر کارکنان است (Hajipour, 2021). محیط کار یک بستر حائز اهمیت برای پیشرفت اجتماعی، اقتصادی و به خصوص سلامت روانی و جسمی کارکنان است. اختلال در سلامت روان و ایجاد استرس شغلی، موجب آسیب‌های فردی و کاهش کارایی سازمانی می‌شود (Alavi et al., 2015). در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند استرس وجود دارد، و به گونه‌های مختلف بر آن‌ها استرس وارد می‌شود؛ در نتیجه چنانچه استرس کاری زیادی بر فرد تحمیل شود، بدون شک سلامت جسمی و روحی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Ashoori, 2017). یکی از عوامل تأثیرگذار در محیط کار استرس شغلی است. استرس شغلی به معنای حس تنش، فشار یا اضطراب است که ناشی از شرایط و محیط کار می‌باشد. این نوع استرس می‌تواند از عوامل مختلفی (فردی، گروهی، سازمانی و فراسازمانی) مانند حجم بالای کار، عدم حمایت از سوی همکاران یا مدیران، عدم کنترل بر روی مصونیت شغلی و عدم تطابق بین توقعات شخصی و الزامات شغلی ناشی شود؛ به‌طور کلی استرس شغلی زمانی بروز پیدا می‌کند که فرد احساس کند نمی‌تواند به‌طور مؤثر به خواسته‌ها و تقاضاهای شغلی پاسخ دهد (Li et al., 2021). همچنین استرس شغلی با توجه به نوع و ماهیت فشار و ویژگی‌های شخصی افراد در مشاغل گوناگون متفاوت است و افزون بر این تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، ترفیع، میزان درآمد، تغییر حقوق، موقعیت اجتماعی مربوط به شغل، روابط درون سازمانی، توقعات سازمان از کارمندان، پیشرفت و تغییرات مربوط به کار و لزوم به‌لروزرسانی اطلاعات از جمله مسائلی هستند که به نحوی بر فرد تأثیر گذاشته و او را دچار استرس شغلی می‌کنند (Mehrabizadeh Honarmand et al., 2013). آمارها نشان می‌دهد که استرس شغلی و عوارض ناشی از آن موجب از بین رفتن صدها روزکاری می‌شود و در حال حاضر بسیاری از افراد به علت اختلالات ناشی از استرس شغلی خود از حضور در محل کار خودداری می‌کنند (Dehdashti et al., 2018). تحقیقات داخلی و خارجی زیادی به رابطه بین استرس شغلی و انگیزش شغلی اشاره شده است از جمله در داخل Nourdadashi et al. (2023)، Hajipour (2021)، Jalalzadeh & Nasirian (2019)، Abaszadeh et al. (2019) و در خارج Ni Kadek & Manuati Dewi (2023)؛ Kenneth (2023) و Komang Oki & Ardita (2023) که همگی بر رابطه معنادار استرس شغلی بر انگیزش شغلی کارکنان اتفاق‌نظر داشته اند. یکی دیگر از عوامل موثر در محیط کار، عدم انگیزه کارکنان است که می‌تواند منجر به افزایش استرس شغلی و کاهش بهره‌وری شود. در همه سازمان‌ها، انگیزه از عوامل مؤثر در بالندگی سازمان است. انگیزه مجموعه‌ای از نیروهایی است که افراد را هم از درون و هم از بیرون به انجام اموری خاص در محل‌های کاری ترغیب می‌کند (Shokooh & Nikpour, 2018). انگیزه شامل دو بعد است درونی و بیرونی؛ انگیزه درونی، انجام کاری است که ماهیت جذاب، فرح و لذت بخشی دارد و انگیزه بیرونی به انجام کاری اشاره دارد که پیامد مجزایی از آن کار (همچون پاداش) داشته باشد (Divandari et al., 2018). از دیگر عوامل مرتبط به استرس و انگیزه شغلی، متغیرهای دموگرافیک می‌باشد. در خصوص تحصیلات، افراد با تحصیلات بالاتر اغلب در مشاغل با شرایط بهتر و فرصت‌های شغلی بیشتری قرار دارند، این شرایط می‌تواند منجر به کاهش استرس شغلی شود. از سوی دیگر افراد با تحصیلات پایین‌تر ممکن است در مشاغل با شرایط سخت‌تر، عدم پایداری شغلی و درآمد کمتر قرار بگیرند که می‌تواند استرس شغلی بیشتری را به همراه داشته باشد (Dai et al., 2018). در خصوص سابقه کار نیز افراد به سه دسته تقسیم می‌شوند کارکنان تازه کار، معمولاً استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند، زیرا هنوز با محیط کار و وظایف محوله آشنا نشده‌اند و ممکن است احساس ناامنی یا عدم اطمینان داشته باشند. کارکنان با سابقه کار متوسط، این گروه ممکن است استرس کمتری را تجربه کنند زیرا به مرور زمان با وظایف و محیط کار آشنا شده‌اند

و مهارت‌های لازم را کسب کرده‌اند؛ با این‌حال فشارهای ناشی از مسئولیت‌های بیشتر یا انتظارات بالاتر ممکن است استرس را افزایش دهد. کارکنان با سابقه کار طولانی، این گروه ممکن است به دلیل خستگی ناشی از سال‌ها کار احساس فرسودگی شغلی کنند، همچنین تغییرات سازمانی یا فناوری ممکن است برای آن‌ها استرس‌زا باشد (Truxillo et al., 2015). در خصوص سن، کارکنان جوان‌تر زیر ۳۰ سال به دلیل ناآشنایی با محیط کار فشار برای اثبات شایستگی و ناامنی شغلی سطح استرس بالاتری را تجربه می‌کنند؛ کارکنان میان سال ۳۰-۵۰ سال با وجود تجربه و مهارت‌های تطبیقی، فشارهای ناشی از تعادل بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی مانند مراقبت از فرزندان یا والدین سالمند می‌تواند استرس مزمن ایجاد کند؛ کارکنان مسن‌تر بالای ۵۰ سال اگرچه تجربه و ثبات شغلی ممکن است استرس را کاهش دهد اما نگرانی‌های مرتبط با بازنشستگی، تغییرات فناوری و تبعیض سنی می‌تواند استرس را افزایش دهد (Rudolph et al., 2018).

مؤسسه ملی بهداشت و ایمنی حرفه‌ای با این نظر موافق است که شرایط محیط کاری نقش اساسی در ایجاد استرس شغلی دارد. گرچه نقش عوامل فردی را انکار نمی‌کند. با توجه به‌نظر سازمان ملی بهداشت و ایمنی حرفه‌ای، در معرض شرایط کاری فشارزا قرار گرفتن، می‌تواند تأثیر مستقیم بر امنیت، سلامت روانی و جسمی کارکنان داشته باشد. اما همان‌طورکه در شکل ۱ نشان داده شده است، عوامل فردی و دیگر عوامل موقعیتی می‌توانند جهت تقویت یا تضعیف این تأثیر مداخله کنند. تعادل بین کار و خانواده یا زندگی شخصی، یک شبکه حمایتی دوستان و همکاران، دیدگاه آرام و مثبت؛ نمونه‌هایی از عوامل فردی و موقعیتی هستند که می‌توانند به کاهش اثرات شرایط استرس شغلی کمک کنند (The American institute of stress, 2018).

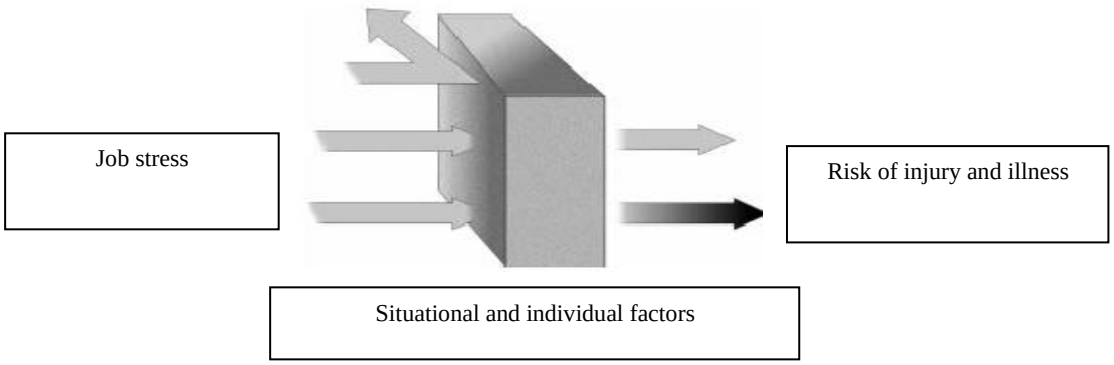



**Figure 1. Interaction between research variables**

استرس شغلی و تأثیرات آن بر انگیزش کارکنان و بهره‌وری سازمان از مواردی است که به‌عنوان یکی از نقاط مشترک توافق صاحب‌نظران در زمینه علوم رفتار سازمانی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد؛ در تمامی سازمان‌ها و محیط‌های شغلی، استرس شغلی از جمله مسائلی است که مطرح است و می‌تواند تأثیر مستقیم (کاهش تمرکز، افزایش خطاها و استرس) و غیرمستقیمی (کاهش انگیزه و رضایت شغلی) بر عملکرد کارکنان داشته باشد. عملکرد نمادی از انگیزه‌ها، باورها و ارزش‌های شاغلین در مورد رفتار و سهم آن‌ها در اثر بخشی و بهره‌وری سازمانی است که برگرفته از یک رفتار بوده و توسط همه‌ی اعضاء به صورت اجرای نقش در سازمان نشان داده می‌شود (Ghaed Amini et al., 2022).

لذا با توجه به آنچه که بیان شد الگوی مفهومی پژوهش به شرح ذیل در پی پاسخ به این فرضیه است که آیا استرس شغلی ادراک‌شده براساس انگیزش شغلی و متغیرهای دموگرافیک کارکنان مرکز آموزش فنی و تخصصی نفت اصفهان در سال ۱۴۰۳ رابطه دارد؟

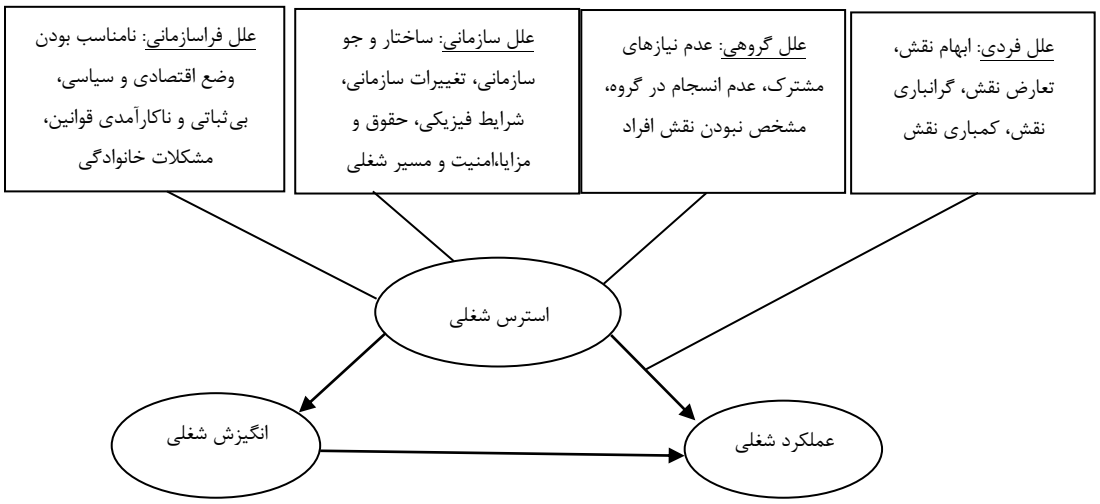



**Figure 2. Conceptual model of the research**

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش به لحاظ هدف جز تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش توصیفی همبستگی استفاده شده است. هدف اصلی این پژوهش پیش‌بینی استرس شغلی ادراک‌شده در کارکنان مرکز آموزش فنی و تخصصی نفت اصفهان سال ۱۴۰۳ است. در بخش روش شناختی، این تحقیق در طبقه تحقیقات کمی قرار می‌گیرد و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های مربوطه استفاده شده است. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS به روش رگرسیون همبستگی انجام می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان مرکز آموزش فنی و تخصصی نفت اصفهان به تعداد ۲۲۰ نفر می‌باشد. به هریک از شاغلین کدی تخصیص داده شد، براساس جدول کرجسی و مورگان نمونه‌ای به تعداد ۱۳۶ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. از طریق تابع اکسل با دستور RANDBETWEEN نفرات مشخص شد و پرسش‌نامه‌ها بین آن‌ها توزیع گردید. ، در این پژوهش ۱۳۶ نفر شرکت کننده شامل ۲۷ نفر زن و ۱۰۹ نفر مرد وجود داشت؛ توزیع سنی شرکت‌کنندگان به تفکیک؛ یک نفر در بازه سنی ۲۰ تا ۲۵ سال ۱۰ نفر در بازه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال ۲۵ نفر در بازه سنی ۳۱ تا ۳۵ سال و ۱۰۰ نفر بالای ۳۵ سال بودند. در خصوص تحصیلات ۲۲ نفر تحصیلات دیپلم و پایین تر ۲۷ نفر فوق دیپلم ۴۶ نفر کارشناسی و ۱۱ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بودند، همچنین سابقه خدمت شرکت‌کنندگان۸ نفر با سابقه ۵ سال و کمتر ۲۳ نفر با سابقه ۶ تا ۱۰ سال ۲۷ نفر با سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال و ۷۸ نفر با سابقه بیش از ۱۵ سال است.

### ابزار پژوهش

**پرسش‌نامه استرس شغلی کاهن و وولف:** Kahn et al. (1964) برای اندازه‌گیری ادراک کارکنان از تنش‌های شغلی، پیشامدها و فشار نقش پدید آمده است و شامل ۱۵ سؤال است. شیوه نمره‌گذاری آن ۶ گزینه‌ای ازکاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می‌باشد. کمترین نمره‌ای که یک آزمودنی می‌تواند بگیرد ۱ به معنای عدم استرس در محیط کار است و بیشترین نمره ۵ به معنای قرار گرفتن در عوامل استرس‌زا است. پایایی و روایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌های گوناگون برای چهار خرده‌مقیاس

شامل: عملکرد، تراکم کار، زمینه سازمانی و تصمیم‌گیری شناسایی شده است. که در این تحقیق آلفای کرونباخ مؤلفه عملکرد ۰/۸۹، تراکم کار۰/۸۲، زمینه سازمانی ۰/۷۹۶، تصمیم‌گیری ۰/۷۷۵ به‌دست آمد. پایایی هماهنگی درونی آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۸۰ تا ۰/۹۲ در مطالعات گوناگون به‌دست آمده است. Wooten et al. (2010) ضریب پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۷ به‌دست آورده است. همچنین Moghazeh et al. (2019) در ایران ضریب روایی ۰/۸۸ و ضریب پایایی ۰/۷۴ به‌دست آوردند و در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به‌دست آمد.

**پرسش‌نامه انگیزش شغلی Hackman & Oldham:** پاین ابزار توسط Hackman & Oldham (1980) تدوین و دارای دارای ۱۵ سؤال است و هدف از آن بررسی نگرش‌های کارکنان در زمینه شغل کنونی آن‌ها در سازمان می‌باشد. آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در سال ۲۰۱۸ توسط Rajabi Farjad & Hosseini، ۰/۷۷ گزارش شده است. این پرسش‌نامه براساس مقیاس لیکرت ۷ گزینه‌ای ازکاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می‌باشد. کمترین نمره‌ای که یک آزمودنی می‌تواند بگیرد ۷ و بیشترین نمره ۳۵ است. نمره پایین ۷ تا ۱۷ نشان‌دهنده این است که فرد احساس می‌کند شغل خود از نظر تنوع، مهارت، هویت شغلی، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد انگیزه‌بخش نیست. به عبارت دیگر فرد ممکن است از شغل خود راضی نباشد و احساس کند که در کارش پیشرفت یا رضایت کافی ندارد و نمره بالا ۲۸ تا ۳۵ نشان‌دهنده این است که فرد احساس می‌کند شغل خود به شدت انگیزه‌بخش است. این نمره نشان می‌دهد که فرد از تنوع مهارت‌ها، هویت شغلی، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد مثبت در کار خود بهره مند است و به احتمال زیاد در کارش موفق و راضی است. سؤالات ۱، ۶ و ۱۱ در خصوص تنوع مهارت به گسترش نیازهای شغلی کارمندی که از استعدادها یا مهارت‌های متعدد به منظور انجام موفق شغل استفاده می‌کند اشاره دارد. سؤالات ۲، ۷ و ۱۲ در خصوص هویت شغل یعنی اینکه کارکنان بتوانند کار مشخصی را انجام دهند. با مواد خام یا اطلاعات شروع کنند و با محصولی که برای استفاده توسط یک مشتری یا فرد دیگر و یا گروهی از در شرکت آماده شده است، کار را خاتمه دهند. سؤالات ۳، ۸ و ۱۳ در خصوص اهمیت شغل به تماس (برخوردی) که کار یک نفر با دیگر افراد، اشاره می‌نماید؛ وقتی شغل یک نفر دارای اهمیت است که آنچه را که او انجام می‌دهد، عملکرد موفقیت آمیزتری را نسبت به دیگر شغل‌ها در شرکت به همراه داشته باشد. سؤالات ۴، ۹ و ۱۴ در خصوص استقلال شغلی است، شغلی دارای استقلال می‌باشد که دارای آزادی در تصمیم‌گیری، استقلال از سرپرست و نحوه اجرای شغل باشد. سؤالات ۵ ،۱۰ و ۱۵ در خصوص بازخورد شغل است یعنی بازخورد به توانایی یک کارمند در گفتگو از اجرای شغل خود به رسم معمول و یا این که، آیا شغل (وظیفه) به‌طور مؤثر انجام شده است یا خیر، اشاره دارد (Jazni, 2009) و در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به‌دست آمد و در این تحقیق آلفای کرونباخ مؤلفه‌های این پرسش‌نامه، تنوع مهارت ۰/۷۷۶، هویت شغل ۰/۶۵۰، اهمیت شغل ۰/۸۴۱، استقلال ۰/۸۰۵ و بازخورد شغل ۰/۷۷۵ به‌دست آمد.

## یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار بعنوان مهمترین پارامترهای پراکندگی در جدول ۱ نشان داده شده است.

**Table 1. Descriptive statistics of research variables**

| Variables | Subscale | Lowest | Highest | Average | Standard deviation | Skewness | Kurtosis |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Job stress | | 15 | 79 | 33.18 | 14.39 | 0.827 | 1.325 |
| | Performance | 6 | 33 | 13.47 | 6.62 | 0.95 | 0.17 |
| | Organizational Context | 3 | 17 | 7.07 | 3.61 | 0.74 | -0.25 |
| | Decision-Making | 2 | 11 | 3.89 | 2.08 | 1.25 | 1.24 |
| Job motivation | | 30 | 105 | 85.52 | 16.00 | -1.053 | 0.353 |
| | Skill Diversity | 4 | 21 | 16.51 | 4.20 | -1.18 | 0.91 |
| | Job Identity | 6 | 21 | 17.44 | 3.15 | -1.04 | 1.09 |
| | Importance of Work | 3 | 21 | 17.17 | 3.49 | -1.27 | 1.32 |
| | Autonomy | 3 | 21 | 16.57 | 4.20 | -1.27 | 1.34 |
| | Feedback | 3 | 21 | 17.84 | 3.16 | -1.66 | 1.38 |

همانطورکه در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، در استرس شغلی عملکرد با (۱۳/۴۷) و در انگیزش شغلی (۱۷/۸۴) بالاترین میانگین داشتند. علاوه بر این در جدول ۱ نتایج آزمون مقدار چولگی و کشیدگی پیرامون بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها گزارش‌شده است. همانطورکه ملاحظه می‌شود برای متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ در بازه‌ی (۲,۲-) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای پژوهش نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. همچنین به منظور بررسی ارتباط خطی بین متغیرها از نمودار پراکنش استفاده می‌شود، شکل ۳ پراکنش متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد، با توجه به نمودار مشخص است که ارتباط بین استرس شغلی و انگیزش شغلی غیرمستقیم و خطی است.

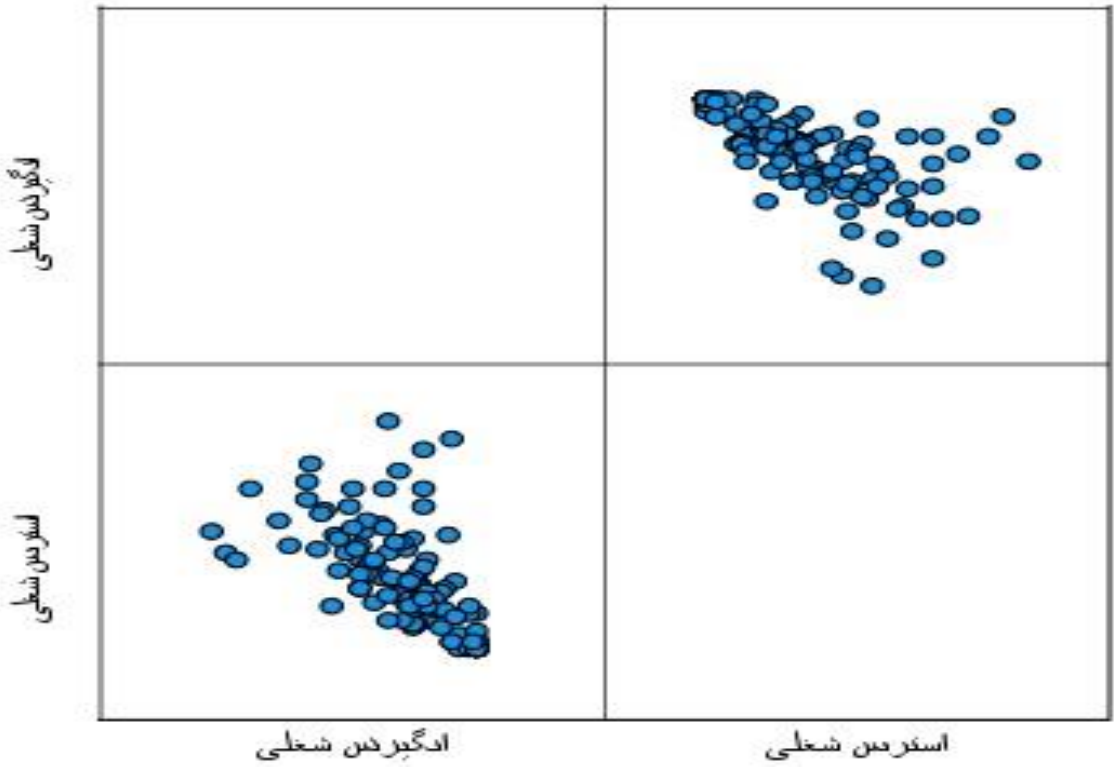



**Fig 3. Distribution of research variables**

جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر و آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری را نشان می‌دهد.

**Table 2. Significance test of correlation between job stress , motivation, demographic variables**

| | R | $R^2$ Square | F | Sig |
|---|---|---|---|---|
| Job stress, motivation, demographic variables | -0.742 | 0.551 | 23.888 | 0.000 |

همانگونه در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب همبستگی بین متغیرها R=-۰/۷۴۲ و ضریب تبیین آن $R^2$=-۰/۵۵۱ است که نشان‌دهنده میزان همبستگی قابل توجه بین استرس شغلی، انگیزش شغلی و متغیرهای دموگرافیک کارکنان است و با توجه به مقدار F=۲۳/۸۸۸ مشاهده‌شده و سطح معنی‌داری آزمون نشان می‌دهد که این ضریب همسبتگی در سطح یک صدم معنی‌دار است. ارتباط معکوس بین دو متغیر نشان می‌دهد که با افزایش انگیزش کارکنان، استرس شغلی کاهش می‌یابد و همچنین ۵۵ درصد تغییرات استرس شغلی توسط انگیزش کارکنان و متغیر دموگرافیک تبیین می‌شود.

**Table 3. Standard and Unstandard coefficients of job stress, motivation Demographic Variables**

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 74.380 | 8.612 | | 8.637 | .000 |
| Sen | -1.584 | 2.494 | -.074 | -.635 | .527 |
| Education | 1.763 | 1.859 | .076 | .949 | .346 |
| Workhistory | .655 | 1.718 | .046 | .381 | .704 |
| motivation | -.543 | .057 | -.737 | -9.515 | .000 |

براساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۳ و ضریب بتای آن‌ها فقط انگیزه شغلی(737.-) با استرس شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و متغیرهای دموگرافی همچون سن، تحصیلات و سابقه کاری رابطه معناداری با استرس شغلی ندارند و سطح معنی‌داری آن‌ها بالای پنج صدم است.

**Table 4. Results of analysis of variance comparing demographic variables based on research variables**

| Variable | Age | | Education | | Work history | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sig | F | Sig | F | Sig | F |
| Job stress | 0.834 | 0.288 | 0.693 | 0.157 | 0.565 | 0.682 |
| Job motivation | 0.607 | 0.614 | 0.713 | 0.137 | 0.349 | 1.107 |

براساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۴ هیچ‌یک از تحلیل‌های استرس و انگیزه رابطه معنی‌داری با متغیرهای دموگرافیک ندارند، زیرا مقادیر بیشتر از ۰/۰۵ است. این به این معناست که تغییرات در این متغیرها براساس سن، سابقه کاری و تحصیل نمی تواند به‌طور قابل ملاحظه‌ای تفاوتی در مقادیر متغیر وابسته ایجاد کند. به عبارت دیگر گروه‌های مختلف براساس سن، سابقه کاری و تحصیل از نظر استرس و انگیزش مشابه هستند و هیچ تفاوت معنی‌داری بین آن‌ها مشاهده نمی‌شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف پیش‌بینی استرس شغلی ادراک‌شده براساس انگیزش شغلی و متغیرهای دموگرافی در مرکز آموزش فنی و تخصصی نفت اصفهان در سال ۱۴۰۳ انجام شد. نتایج نشان داد که بین استرس شغلی ادراک‌شده و انگیزش شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. به عبارتی افزایش در یکی موجب کاهش دیگری و بالعکس می‌شود، لیکن در میزان انگیزش شغلی و استرس شغلی ادراک‌شده براساس متغیرهای دموگرافی (سن، تحصیلات، سابقه کار) تفاوت معناداری وجود ندارد. نتیجه این تحقیق با تحقیقات (Ni Kadek & Manuati Dewi (2023؛ (Komang Oki & Ardita (2023؛ (Hosseini & Soltani (2017؛ (Hajipour (2021؛ (Dereke & Rezaei (2019؛ (Shirani & Mohammadi (2018 همخوانی دارد. که در این تحقیقات به همبستگی بین استرس شغلی و انگیزش شغلی اشاره شده است. در نقطه مقابل نتیجه این تحقیق با تحقیق (Dai et al., 2018) از لحاظ تحصیلات (Truxillo et al., 2015) از لحاظ سابقه شغلی و از لحاظ سنی (Rudolph et al., 2018) در تضاد است. در این تحقیقات عنوان شده است که تحصیلات بالاتر منجر به کاهش استرس شغلی و تحصیلات پایین‌تر با سختی شرایط کاری همراه است که منجر به استرس بیشتر می‌شود (Dai et al., 2018). از لحاظ سابقه شغلی کارکنان تازه‌کار، معمولاً استرس شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند، زیرا هنوز با محیط کار و وظایف محوله آشنا نشده‌اند (Truxillo et al., 2015). در خصوص سن، کارکنان جوان‌تر به دلیل ناآشنایی با محیط کار فشار برای اثبات شایستگی و ناامنی شغلی سطح استرس بالاتری را تجربه می‌کنند (Rudolph et al., 2018).

در تبیین آن می‌توان گفت استرس شغلی نتیجه تعامل پیچیده عوامل فردی (سن، تحصیلات و سابقه کار) و سازمانی است. استرس در خصوص سن و سابقه کار، در مراحل اولیه و پایانی مسیر شغلی بیشتر است. تحصیلات به‌عنوان یک عامل دو وجهی عمل می‌کند از یک سو ممکن است با افزایش انتظارات شغلی، استرس‌زا باشد و از سوی دیگر، با تقویت مهارت‌های حل مسئله و دسترسی به منابع حمایتی استرس را کاهش دهد. لذا پیشنهاد می‌شود

سازمان‌ها با طراحی برنامه‌های حمایتی متناسب با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان (مانند سن، سابقه کار و سطح تحصیلات) استرس شغلی را مدیریت کنند. برای کارکنان جوانان، برنامه‌های هدفمند مانند آموزش مهارت‌های سازگاری در بدو استخدام و طول مدت کاری ضروری است و برای کارکنان مسن تر آموزش فناوری‌های جدید و برنامه‌های انتقال به بازنشستگی می‌تواند مفید باشد. همچنین برای سطوح تحصیلی مختلف، توسعه فرصت‌های یادگیری مداوم و کاهش نابرابری‌های شغلی از طریق سیاست‌های عادلانه پیشنهاد می‌شود.

در تبیین دیگری استرس شغلی از یک سو می‌تواند انگیزه شغلی افراد را افزایش دهد، چراکه وجود استرس و تحمیل وظایف، می‌تواند باعث رقابت انگیزه برای بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف شغلی شود و از سوی دیگر استرس شغلی زیاد ممکن است باعث کاهش انگیزه شغلی شود، زیرا افراد ممکن است در شرایط استرس زیاد نسبت به اهداف وظیفه شغلی و ویژگی‌های شخصیتی خود قرار گیرند که این موضوع می‌تواند انگیزه شغلی آن‌ها را کاهش دهد. یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان ها، شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و اعتماد به نفس آنان است که زمینه انگیزه و ارتقای بهره‌وری سازمان را فراهم می‌کند. اعتماد به نفس به کارکنان کمک می‌کند تا در محیط کار احساس انگیزه و رضایت شغلی داشته باشند.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری با محدودیت هایی مواجه بود. از جمله در این پژوهش جامعه آماری شامل ۲۲۰ نفر از کارکنان مرکز آموزش فنی و تخصصی نفت اصفهان است که با توجه به اندازه و ماهیت نمونه انتخابی تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها و جوامع شغلی باید با احتیاط صورت پذیرد. در این پژوهش همه داده‌ها به روش خود گزارش‌دهی تکمیل شدند که این امر می‌توان امکان سوگیری را افزایش دهد. زیرا ممکن است آزمون‌ها و ابزارهای دیگری نیز در رابطه با این متغیرها وجود داشته باشند که قابلیت‌های بیشتری برای ارزیابی دقیق‌تر شرایط پژوهش ارائه دهند. لذا توجه به این محدودیت در تفسیر نتایج و تعمیم یافته‌های پژوهش ضروری است.

براساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود با بهبود شرایط کاری (ارگونومی محیط، حقوق مکفی، امنیت شغلی، مسیر شغلی، شایسته سالاری و فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتگر)، حجم بار کاری بهینه و ارائه حمایت‌های روانی (تقدیر و تشکر، حمایت، مشاوره و راهنمایی) از استرس شغلی کارکنان کم کرد و با پاداش‌های مالی، ارتقاء شغلی و فرصت‌های آموزشی انگیزش آنان را افزایش داد. همچنین با برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای کارکنان در زمینه مدیریت استرس و ارائه خدمات مشاوره و حمایت‌های روانی به کارکنان، می‌تواند به کاهش استرس شغلی کارکنان کمک نماید. در نتیجه پیشنهاد می‌شود محیط کاری مثبت، شناسایی و تقدیر، فرصت‌های رشد و توسعه، تعادل کار و زندگی، مشارکت در تصمیم‌گیری، اهداف واضح و معنادار، رهبری مؤثر، کار تیمی، مزایا و پاداش و حقوق مکفی یا بالا می‌تواند به‌طور مؤثرتری انگیزش کارکنان را ارتقاء دهند. همچنین آموزش و توانمندسازی کارکنان به‌عنوان بهینه ترین عوامل کاهش‌دهنده استرس و بهبود بهره‌وری تولید است.

## تشکر و قدردانی

از مدیران و تمامی صاحب‌نظران مرکز آموزش فنی و تخصصی نفت اصفهان که در انجام این پژوهش همکاری ارزشمندی داشتند، تقدیر و تشکر می‌کنیم.

**تضاد منافع:** هیچ‌گونه تعارض منافعی در این جستار توسط نویسندگان بیان نشده است.

## References

Abaszadeh, N., Rafati, M., & Jozi, S. A. (2019). Examining the relationship between occupational stressors and job capabilities and performance of employees in Takhte Jamshid Hospital, Karaj. *Journal of Occupational Health Engineering, 6*(2), 52–60. (Persian) https://doi.org/10.52547/johe.6.2.52

Alavi, S. Sh., Mehrdad, R., & Makarem, J. (2015). The impact of occupational stress on the health of administrative staff in Qom Country. *Scientific Quarterly of Occupational Medicine*, *7*(2), 32–43. (Persian) https://tkj.ssu.ac.ir/browse.php?a_id=481&slc_lang=fa&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1

Ashoori, J. (2017). Prediction of nurses' job burnout based on social capital, perceived social support, and organizational citizenship behavior. *Pajouhan Scientific Journal*, *15*(2), 13–19. (Persian) https://doi.org/10.21859/psj-15023

Dai, H., Hu, R., Li, J., & Wang, Y. (2018). The relationship between education and job stress: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(3), 372–386.

Dehdashti, A., Karami, M., Samari, B. S., Bahrami, M., & Jahed, A. (2018). Occupational stress among health nurses working in health services centers in Gonbad Kavous-2016. *Occupational Hygiene and Health Promotion Journal*, *2*(1), 40–50. http://ohhp.ssu.ac.ir/article-1-97-fa.html [In Persian]

Dereke, M., & Rezaei, H. (2020). The relationship of job stress with organizational climate, quality of work life, and job involvement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, *1*(1), 175–188. https://doi.org/10.22055/jiops.2019.31572.1153 [In Persian]

Divandari, A., Nazari, M., Seyyed Javadin, S. R., Hajikaremi, A. A., & Rayegh, H. (2018). Investigating how compensation affects individual performance: The mediating role of intrinsic motivation and the moderating effect of self-efficacy and reward expectation in the Bank Mellat. *Journal of Business Management*, *10*(3), 673–694. (Persian) https://civilica.com/doc/1397845

Ghaed Amini Harooni, A., Sadeghi Dehcheshmeh, M., Dashti Askri, H., & Gashmard, M. A. (2022). The impact of workplace spirituality on employee performance with the mediating role of job satisfaction and workplace deviant behavior. *Academic Management Quarterly*, *1*(3), 48–72. [In Persian]

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*(2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Hajipour, M. (2021). *The relationship between psychological stress factors and job motivation with job performance of female teachers in girls' schools in Quchan*, MA Thesis, Hakim Nizami Non-Profit University. [In Persian]

Hosseini, S. F., & Soltani, F. (2017). Investigating the relationship between teamwork, occupational stress, and job motivation among nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, *6*(82), 3–90. (Persian) https://www.magiran.com/p1745410

Jalalzadeh, M., & Nasirian, Z. (2019). Examining the relationship between occupational stress and job performance of elementary school teachers in Tabas. *Research Quarterly in Educational Sciences and Counseling*, 6–12. (Persian) https://educationscience.cfu.ac.ir/article_1398.html

Jazni, N. (2009). *Human resource management*. Tehran: Nashr Ney. (Persian) https://www.gisoom.com/book/11136962

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. United States: John Wiley. https://psycnet.apa.org/record/1965-08866-000

Kenneth, A. (2023). The effects of work stress on employees' performance in the commercial banking sector in Nigeria. *Journal of Xian Shiyou University, Natural Science Edition*, *19*(11), 814–827. http://eprints.gouni.edu.ng/id/eprint/4272

Komang Oki, A. S., & Ardita, I. G. M. S. (2023). The role of motivation in mediation of job stress on performance of general hospital employees. *European Journal of Business and Management Research*, *7*(5), 15–18. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1618

Li, X., Jiang, T., Sun, J., Shi, L., & Liu, J. (2021). The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. *BMC Nursing*, *20*(1), 181. https://doi.org/10.1186/s12912-021-00670-9

Mehrabizadeh Honarmand, M., Ataashafrooz, A., Shahnayi Yelagh, M., & Rezai, Sh. (2013). Comparison of general health, occupational stress, and burnout among teachers of exceptional and regular schools. *Clinical Psychology and Personality Science Journal*, *20*(9), 53–64. (Persian) https://cpap.shahed.ac.ir/article_2691.html

Moghazeh, A., Mozhgan, A., & Dehghan, M. (2019). The effectiveness of a group mindfulness-based stress reduction program on the quality of life and occupational stress of emergency medical technicians. *Health Work of Iran Journal, 18*. (Persian) https://doi.org/10.52547/ioh.18.1.102

Ni Kadek I. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2023). Stres kerja, kinerja dan peran mediasi motivasi kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, *12*(1), 32–42. https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i01.p03

Nourdadashi, A., Amraei, M., & Faraji Khiyavi, F. (2023). The relationship between stress and productivity of non-faculty staff at universities. *Health Image Journal*, Article ID 408397. (Persian) https://www.magiran.com/p2675438

Rajabi Farjad, H., & Hosseini, S. M. (2018). The impact of organizational justice on motivation and job performance of employees. *Research Journal of Border Studies*, *6*(4), 47-68. (Persian) https://www.magiran.com/p2007786

Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Age and reactions to workload: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(4), 462–478. https://doi.org/10.1037/ocp0000118

Shirani, Sh., & Mohammadi, Y. (2018). The effectiveness of cognitive-behavioral stress management training on work-family conflict, organizational commitment, and employees' perceived stress. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies, 5*(1), 21–36. (Persian) https://doi.org/10.22055/jiops.2019.27199.1095

Shokooh, Z., & Amin Nikpour, Z. (2018). The impact of authentic leadership on organizational citizenship behavior: The mediating role of employee job motivation. *Public Management Studies*, *11*(40), 246–266. (Persian) https://doi.org/10.22111/jmr.2018.4301

The American Institute of Stress. (2018). *Workplace stress*. https://www.stress.org/workplace-stress

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2*, 351–381. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435

Wooten, N. R., Fakunmoju, S. B., Kim, H., & LeFevre, A. L. (2010). Factor structure of the Job-Related Tension Index among social workers. *Research on Social Work Practice, 20*(1), 74–86. https://doi.org/10.1177/1049731509331875