

Investigating The Effect of Perceived Staff training on Job Satisfaction With The Mediating Role of Environmental Stress

Mohammad Mehdi Zare Shahneh¹, Seyed Valiallah Mirhosseini², Morteza Zare³

1. Assistant Professor, Department of Economics, University of Payame Noor. Tehran. Iran.

2. Associate Professor, Department of Economics, University of Payame Noor. Tehran. Iran.

3. Master of Management, University of Payame Noor. Tehran. Iran.

*Corresponding Author: Mohammad Mehdi Zare Shahneh, E-mail: mm.zare59@pnu.ac.ir

Abstract

Background and Aim: The researchers found that continuous training and support from managers to their employees is important. If employees understand that the organization provides them with benefits, they will subsequently react and remain committed to their organization, which can increase job satisfaction and reduce employee stress. The purpose of this research is to investigate the effect of employees' perceived training on job satisfaction with the mediating role of workplace stress. The statistical population is the health and treatment network employees of Mehriz city, which includes 135 people. With simple random sampling and Cochran's formula, 100 people were selected as a sample.

Methods: The Quantitative data collection was done through standard questionnaires. In order to examine the fit of the theoretical model of the research, the method of multivariate analysis of the structural equation model was used.

Results: The results showed that employees' perceived training has a significant effect on job satisfaction and workplace stress. The results indicate a significant effect of workplace stress on job satisfaction among employees. Finally, the main hypothesis of the research that the perceived training of employees has a significant effect on job satisfaction with the mediating role of workplace stress was confirmed.

Conclusion: According to the results of the research, managers are suggested to design their training programs according to the changes made in the global systems in providing services or supply to customers and clients, so that the employees have sufficient and necessary information in their work position and improve job satisfaction in their performance.

Keywords: Employees' perceived training, job satisfaction, environmental stress

DOI: 10.22098/pbeo.2025.15934.1050

Received: 2024/04/18

Accepted: 2024/06/06

بررسی تأثیر آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی با نقش میانجی استرس محیط کار

محمد مهدی زارع شهنه^۱، سید ولی الله میر حسینی^۲، مرتضی زارع^۳

۱. استادیار گروه اقتصاد دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. دانشیار گروه اقتصاد دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: محمد مهدی زارع شهنه، رایانامه: mm.zare59@pnu.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: محققان دریافته اند که آموزش مستمر و حمایت مدیران از کارمندان خود مهم است. اگر کارکنان درک کنند که سازمان مزایایی را برای آنها فراهم می کند، آنها نیز متعاقباً واکنش نشان داده، نسبت به سازمان خود متعهد خواهند ماند که این می تواند موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس کارکنان شود. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی با نقش میانجی استرس محیط کار می باشد.

روش: جامعه آماری کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان مهریز است که شامل ۱۳۵ نفر می باشد. با روش نمونه گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران، ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جمع آوری اطلاعات کمی از طریق پرسشنامه های استاندارد انجام گرفت. برای بررسی میزان برازش مدل نظری پژوهش از روش تحلیل چند متغیره مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی و استرس محیط کار تأثیر معنادار دارد. همچنین نتایج حاکی از تأثیر معنادار استرس محیط کار بر رضایت شغلی در بین کارکنان می باشد. در نهایت فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی با نقش میانجی استرس محیط کار تأثیر معنی داری دارد، مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج پژوهش به مدیران پیشنهاد می شود برنامه های آموزشی خود را با توجه به تغییرات ایجاد شده در سیستم های روز جهانی در ارائه خدمات یا عرضه به مشتریان و ارباب رجوع، طراحی کنند تا کارکنان از اطلاعات کافی و لازم در سمت کاری خود برخوردار باشند و رضایت شغلی در عملکرد آنها بهبود یابد.

واژه های کلیدی: آموزش ادراک شده کارکنان، رضایت شغلی، استرس محیط کار

DOI: 10.22098/pbeo.2025.15934.1050

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۷

مقدمه

از آنجایی که جهان دائماً در حال تغییر است، سازمان ها نیز باید به طور همزمان خود را تطبیق دهند و تکامل یابند، به ویژه در زمینه مدیریت استعداد. تمرکز بر سرمایه گذاری های مدیریت کارکنان نشان می دهد که یک سازمان باید توسعه انسانی را در اولویت قرار دهد و برای آن ارزش قائل شود. در عوض، کارکنان آن به کمک به حفظ ثبات سازمانی اختصاص خواهند یافت (قاسم و مخرب^۱، ۲۰۱۵).

امروزه سازمان های بیشتری از سرمایه انسانی به عنوان مزیت رقابتی نسبت به رقبای خود استفاده می کنند (ساندرز و همکاران^۲، ۲۰۱۴). از این رو، یکی از چالش های عمده ای که کارکنان با آن مواجه هستند، حول چگونگی حفظ کارکنان ماهر است، زیرا چنین کارکنانی گزینه های متعددی در بازار جهانی دارند (الشمیری و همکاران^۳، ۲۰۱۷). محققان دریافته اند که ارائه آموزش مستمر و حمایت مدیران از کارمندان مهم است. اگر کارکنان درک کنند که سازمان مزایایی را برای آنها فراهم می کند، این کار آنها را تشویق می کند تا با نشان دادن اینکه متعهد به ماندن در سازمان در آینده هستند، متقابلاً واکنش نشان دهند (لیائو^۴، ۲۰۱۱). رودن^۵ (۲۰۰۲) و کانین^۶ (۲۰۰۵) پیشنهاد کردند که آموزش می تواند به عنوان وسیله ای برای افزایش رضایت شغلی مورد استفاده قرار گیرد. استرس محل کار نیز موضوعی است که در ادبیات رفتار سازمانی به طور گسترده مورد تحقیق قرار گرفته است که دیدگاه ها، نظریه ها و مدل های متعددی را ارائه کرده است. با این حال، هیچ مطالعه ای در مورد نقش میانجی که استرس محل کار بین آموزش درک شده کارکنان و رضایت شغلی ایفا می کند، انجام نشده است. استرس محل کار یک عامل کلیدی در تهدید زندگی سازمانی امروزی است. در زمینه سازمانی، استرس محیط کار باعث کاهش رضایت شغلی می شود و می تواند بر عوامل مختلف سازمانی، انگیزشی و اجتماعی تأثیر منفی بگذارد. کارکنانی که استرس محیط کار دارند، در ابعاد ساختاری، فرهنگی و اجتماعی سازمان با مشکلاتی مواجه هستند (کلاسن و چیو^۷، ۲۰۱۰). با این حال، استفاده از یک آموزش مناسب ممکن است مشکلات سازمانی کارکنان را در مورد استرس محیط کار کاهش دهد و این امر می تواند استرس شغلی آنها را کاهش داده و در کنار اثربخشی سازمانی به ارتقای سلامت روان آنها کمک کند. به دلیل عدم آموزش، استرس کاری کارکنان ممکن است افزایش یابد و نتوانند به طور موثر با موقعیت های استرس زا در محل کار کنار بیایند. این امر باعث پیچیدگی و ایجاد شرایط استرس زا به خصوص برای کارکنان شبکه بهداشت می شود. بنابراین بررسی مشکلات (عدم مهارت) که باعث استرس محیط کار می شود و با آموزش مستمر بهبود آنها حائز اهمیت است. با توجه به مطالب ذکر شده و بررسی هایی که در پژوهش های پیشین انجام شده است، پژوهش حاضر در صدد آن است تا تأثیر این سه متغیر یعنی آموزش ادراک شده کارکنان، رضایت شغلی و استرس محیط کار را مورد بررسی قرار داده و به این سوال پاسخ دهد که آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی با نقش میانجی استرس محیط کار در شبکه بهداشت و درمان شهرستان مهریز تأثیر معناداری دارد؟

¹ Kassim and Mokhberb,

² Sanders et al.,

³ Alshmemri et al.,

⁴ Liao

⁵ Rowden

⁶ Rowden and Conine

⁷ Klassen and Chiu

علی‌رغم مطالعات مختلف در مورد ارتباط بین آموزش و تأثیرات آن، هنوز شکافی در مورد آموزش ادراک‌شده کارکنان و ارتباط آن با رضایت شغلی و استرس محیط کار وجود دارد. بنابراین، این مطالعه با بررسی چگونگی افزایش استرس محل کار کارکنان و بهبود رضایت شغلی آنها از طریق آموزش، این کمبود در ادبیات را برطرف می‌کند، که این موارد از نوآوری‌های پژوهش حاضر می‌باشد.

فرضیه‌های تحقیق هم به شرح زیر است.

فرضیه اول: آموزش ادراک‌شده کارکنان بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی استرس محیط کار در بین کارکنان شبکه بهداشت و درمانی شهرستان مهریز تأثیر معنی داری دارد.

فرضیه دوم: آموزش ادراک‌شده کارکنان بر رضایت شغلی در بین کارکنان شبکه بهداشت و درمانی شهرستان مهریز تأثیر معنی داری دارد.

فرضیه سوم: آموزش ادراک‌شده کارکنان بر استرس محیط کار در بین کارکنان شبکه بهداشت و درمانی شهرستان مهریز تأثیر معنی داری دارد.

فرضیه چهارم: استرس محیط کار بر رضایت شغلی در بین کارکنان شبکه بهداشت و درمانی شهرستان مهریز تأثیر معنی داری دارد.

مبانی نظری و ادبیات موضوع

آموزش اثربخش کارکنان بدون وجود فرهنگ حمایتی میسر نخواهد شد؛ آموزش اثربخش نیازمند توجه، پشتیبانی و تلاش جمعی مدیران و کارکنان سازمانی است و پشتیبانی مدیر یکی از عوامل کلیدی سازمانی است، که اثربخشی آموزش را تحت تأثیر قرار می‌دهد (ابطحی فروشان و همکاران، ۱۳۹۹). می‌توان آموزش را جریانی دانست که طی آن کارکنان مهارت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب را جهت ایفای نقش خاصی می‌آموزند. در جریان آموزش معلومات در ذهن فرد جایگزین شده و با آگاهی‌های قبلی فرد تلفیق می‌شوند و در نتیجه در رفتار و دید فرد تغییراتی مثبت بوجود می‌آید (حمیدی زاده، ۱۳۸۸).

مهم‌ترین عوامل موفقیت در فعالیت‌های آموزشی عبارتند از: نگرش مثبت میان مدیران، همکاران و کارکنان نسبت به مشارکت در فعالیت‌های آموزشی، اشتیاق مدیران برای ارائه اطلاعات به فراگیران در این زمینه که، چه طور دانش، مهارت و رفتارهای فراگرفته را در کارشان به طور مؤثر مورد استفاده قرار دهند و چگونه فرصت‌هایی برای فراگیران ایجاد کنند تا محتوای آموزشی را در کارشان به کار گیرند. در صورتی که نگرش و رفتارهای مدیران حمایتی نباشد، کارکنان محتوای آموزش را در کارشان به کار نمی‌گیرند (حدادی و همکاران، ۱۳۹۷). پشتیبانی سرپرست بیانگر رفتار سرپرستان به تشویق کارآموزان برای کاربرد دانش، مهارت و نگرش‌های کسب شده از آموزش است و این رفتار حمایتی در هر سه مرحله آموزش قبل، حین و بعد وجود دارد (گرچی و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به این که آموزش یک ابزار مدیریتی است که باید در جای مناسب خود به کار گرفته شود و نیازمند یک زمینه مساعد می‌باشد، از این رو باید شرایطی مهیا کرد تا مدیران خواستار آموزش کارکنان باشند. بر همین اساس، انجمن بهسازی کارکنان و نوئه مواردی را بیان می‌کنند که تحت این شرایط، مدیران از آموزش کارکنان حمایت می‌کنند (نصراللهی، ۱۴۰۰).

برخی از متداول ترین تعاریف مورد استناد در مورد رضایت شغلی در متن زیر تحلیل شده است. هاپاک رضایت شغلی را به عنوان هر ترکیبی از شرایط روانی، فیزیولوژیکی و محیطی تعریف می‌کند که باعث می‌شود شخص صادقانه بگوید من از شغلم

راضی هستم (آذیری^۱، ۲۰۱۱). این نگرش ناشی از درک آنها از کار است. جورج و جونز^۲ (۲۰۰۷) رضایت شغلی مجموعه ای از احساسات، باورها و افکار در مورد چگونگی واکنش فرد به کار خود است. رضایت شغلی تحت تأثیر یک سری عوامل مانند: ماهیت کار، حقوق، فرصت های پیشرفت، مدیریت، گروه های کاری و شرایط کاری است. هنگام صحبت در مورد عوامل رضایت شغلی باید این واقعیت را در نظر داشت که آنها می توانند نارضایتی شغلی را نیز به همراه داشته باشند. نظریه دو عاملی هرزبرگ احتمالاً بیشترین دیدگاه مورد اشاره است. در واقع ایده اصلی این است که کارکنان در محیط کاری خود تحت تأثیر عواملی هستند که باعث رضایت شغلی می شوند و عواملی که باعث نارضایتی شغلی می شوند. بنابراین، عواملی که از یک تحقیق تجربی بزرگ به دست آمده اند و به عوامل ایجاد رضایت شغلی (محرک ها) و عوامل ایجاد نارضایتی شغلی (عوامل بهداشتی) تقسیم می شوند (معلمی و ادروم، ۱۳۹۵).

محیط کار مکانی است که کارکنان هر روز به انجام فعالیت می پردازند. یک محیط کاری مساعد حس امنیت را ایجاد می کند و به کارکنان اجازه می دهد تا به طور مطلوب کار کنند. محیط کار می تواند بر احساسات کارکنان تأثیر بگذارد. اگر کارمند محیط کاری را که در آن کار می کند دوست داشته باشد، کارمند در محل کار احساس راحتی می کند و فعالیت های خود را انجام می دهد تا از زمان کار به نحو احسن استفاده شود. بهره وری بالا خواهد بود و به طور خودکار عملکرد کارکنان نیز بالا است (انگلی، ۲۰۱۵).

استرس مخرب و منفی: این نوع استرس فرد را ناراحت و عصبی و روح او را غمگین و در نتیجه زندگی او را کوتاه می کند. استرس مخرب باعث پایین آمدن راندمان کاری شخص می شود و به تبع آن عملکرد بهینه سازمان نیز تحت تأثیر منفی قرار خواهد گرفت. این نوع استرس در صورتی که تشخیص داده نشود می تواند بهره وری را کاهش دهد، موجب از کار گریزی و تقلیل نیروی کار شود، باعث بی انگیزه شدن کارکنان شود، روی سلامتی فرد تأثیر بگذارد، روابط را تخریب کند و باعث تحلیل انرژی شود (جلالیان و صالحی، ۱۴۰۰). استرسی که در حوزه ی معینی از زندگی رخ می دهد و عوامل مشخصی در پدید آمدن آن نقش دارد. استرس یکی از مشکلات مهم و روزافزون بهداشت کار است و از نظر اقتصادی یکی از علل بازدارنده، محسوب می گردد. انباشته شدن عوامل یا وضعیت های مرتبط با شغل که معمولاً استرس را نیز هستند باعث ایجاد استرس شغلی می شوند (جوادی و همکاران، ۱۳۹۳).

از مشکلات روانی می توان از نارضایتی شغلی نام برد که شخص با بی میلی و با تاخیر به سرکار خود می آید و باعث غیبت از کار، رها کردن شغل، افزایش حوادث ناشی از کار و کاهش بهره وری می گردد (یعقوبی و یوسفی، ۱۳۹۵).

عابدی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با هدف بررسی ارتباط بین جو سازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران بخش کرونای بیمارستان امام خمینی اسفراین انجام دادند.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده بود. یافته ها نشان داد که بین رضایت شغلی با جو سازمانی و استرس شغلی رابطه معکوس و معنادار مشاهده شد ولی بین جو سازمانی و استرس شغلی ارتباط معناداری

¹ Aziri² George and Jones

یافت نشد. قائد امینی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با هدف تعیین میزان تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی با نقش میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده ها با روش مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که استرس شغلی دارای ضریب تأثیر ۰/۶۶- بر رضایت شغلی بود. و استرس شغلی از طریق تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۷- است. و همچنین استرس شغلی از طریق استرس والدین بر رضایت شغلی تأثیر دارد. Nemteanu و همکاران^۱ (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان «نامنی شغلی، بی ثباتی شغلی، و رضایت شغلی در زمینه همه گیر کووید-۱۹» انجام دادند. این تحقیق مبتنی بر نظرسنجی با کمک پرسشنامه ای که توسط ۵۶۸ کارمند در رومانی گرفته شده بود، اجرا شده بود. نتایج نشان داد که ناامنی شغلی تنها با توجه به رضایت از حمایت سرپرست و فرصت های ارتقا، همبستگی منفی نشان می داده است. پوسپیتاواتی و آتماجا^۲ (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان در هتل های چهار ستاره بالی» انجام دادند. نتایج نشان داد که استرس شغلی تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان و رضایت شغلی دارد، در حالی که رضایت شغلی تأثیری بر عملکرد کارکنان ندارد.

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان مهریز هستند که شامل ۱۳۵ نفر می باشند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران، ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای جمع آوری اطلاعات کمی در این پژوهش از پرسشنامه های آموزش ادراک شده، استرس محیط کار و رضایت شغلی سیسن و ارتان^۳ (۲۰۲۱) استفاده شد. در آمار توصیفی تحقیق به بررسی متغیرهای تحقیق از قبیل میانگین، انحراف معیار و واریانس پرداخته می شود. پس از آن در آمار استنباطی، به منظور بررسی فرضیات تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM)^۴ با کمک نرم افزار SmartPLS 3 استفاده شده است.

یافته ها

در ادامه کار بعد از جمع آوری پرسشنامه ها مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. سپس با استفاده از جداول و نمودارهای فراوانی، توصیفی از وضعیت شاخص های دموگرافیک و فرضیات تحقیق ارائه گردید، سپس به منظور رد یا تأیید فرضیه ها، فرضیه های تحقیق بر اساس نتایج بدست آمده از بررسی سؤالات با استفاده از آمار استنباطی مورد آزمون قرار گرفت. در این بخش جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک های آمار توصیفی نظیر ایجاد جداول فراوانی و ترسیم نمودارهای آماری برای بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی نظیر جنسیت، سن، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل و سابقه خدمت پرداخته می شود.

¹ Nemteanu et al

² Puspitawati & Atmaja

³ Sesen and Ertan

⁴ Structural Equation Modeling

آمار توصیفی

در جدول (۱) به بررسی آمار توصیفی متغیرهای تحقیق پرداخته می شود.

جدول (۱) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	آموزش ادراک شده کارکنان	انگیزه برای آموزش	دسترسی به آموزش	مزایای آموزش	پشتیبانی از آموزش	استرس محیط کار	رضایت شغلی
تعداد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
میانگین	4/3141	4/3537	4/3648	4/3400	4/3833	4/3381	4/3400
میانه	4/3333	4/2143	4/2857	4/3333	4/3750	4/1429	4/3333
انحراف معیار	0/45834	0/61579	0/60031	0/65932	0/63237	0/63854	0/66831
واریانس	0/210	0/379	0/360	0/435	0/400	0/408	0/447
چولگی	-0/463	-0/545	-0/493	-0/587	-0/478	-0/511	-0/560
کشیدگی	0/198	0/198	0/198	0/198	0/198	0/198	0/198
کمترین	-0/539	-0/529	-0/709	-0/701	-0/985	-0/557	-0/782
بیشترین	3/09	2/43	2/71	2/67	2/75	2/29	2/67

منبع: یافته های تحقیق

بر اساس جدول (۱) مشاهده می شود که میانگین تمام متغیرها بدون لحاظ مقدار انحراف استاندارد در سطح قوی قرار دارند.

آمار استنباطی

در این مطالعه جهت برآزش مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه ها از روش PLS به کمک نرم افزار Smart PLS استفاده گردید.

آزمون نرمال بودن متغیرها

قبل از آزمون فرضیه ها، ابتدا باید از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شود. برای بررسی نرمال بودن متغیرها، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه ای استفاده شده است. در صورتیکه سطح معناداری از 0.05 درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می باشد.

بنابراین با توجه به جدول (۲) تمامی متغیرها نرمال می باشند.

جدول (۲) نتایج آزمون فرض نرمال بودن متغیرها

متغیرها	حجم نمونه	آماره آزمون	P-value
آموزش ادراک شده کارکنان	۱۰۰	0/220	0/000

0/000	0/312	۱۰۰	انگیزه برای آموزش
0/000	0/265	۱۰۰	دسترسی به آموزش
0/000	0/283	۱۰۰	مزایای آموزش
0/000	۰0/25	۱۰۰	پشتیبانی از آموزش
0/000	0/194	۱۰۰	استرس محیط کار
0/000	0/249	۱۰۰	رضایت شغلی

منبع: یافته های تحقیق

بررسی برازش مدل پژوهش

بررسی مدل پژوهش طی سه مرحله انجام می شود. در مرحله اول مدل بیرونی پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد در مرحله دوم نوبت به بررسی مدل درونی می رسد و مرحله سوم نیز به بررسی مدل کلی پژوهش اختصاص دارد. ارزیابی مدل اندازه گیری (مدل بیرونی) در بررسی مدل بیرونی پژوهش ابتدا بار عاملی سؤالات (یا شاخص های) پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد. سپس پایایی و به دنبال آن روائی مدل درونی بررسی می شود. بار عاملی شاخص ها یا سؤال های پرسشنامه بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن قابل قبول است. با توجه به نتایج تحلیل عاملی گویه های پرسشنامه مورد نظر را نشان می دهد، از آنجا که بارعاملی همه گویه ها از ۰/۴ بیشتر است، همچنین مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین پرسشنامه دارای روائی مطلوب است.

پایایی مدل بیرونی

برای بررسی پایایی مدل بیرونی از معیار ضریب آلفای کرونباخ و معیار پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، نشانگر پایایی قابل قبول است. مطابق با نتایج، معیارها برای سازه ی مورد نظر بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. همچنین با توجه به ضرایب پایایی ترکیبی متغیرها، برازش مدل های اندازه گیری قابل قبول است.

روائی مدل بیرونی

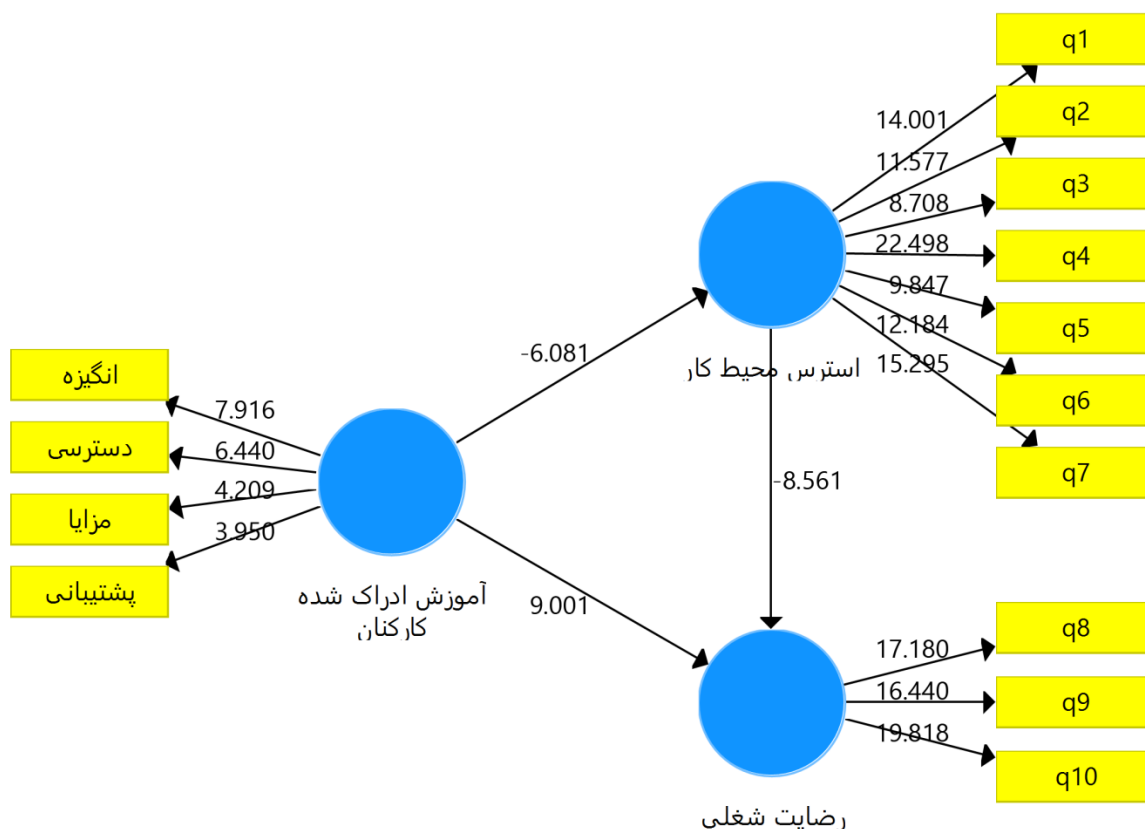
برای بررسی روائی مدل بیرونی از دو معیار استفاده شده است. معیار اول روائی همگرا و معیار دوم روائی واگرا می باشد.

برازش مدل بیرونی

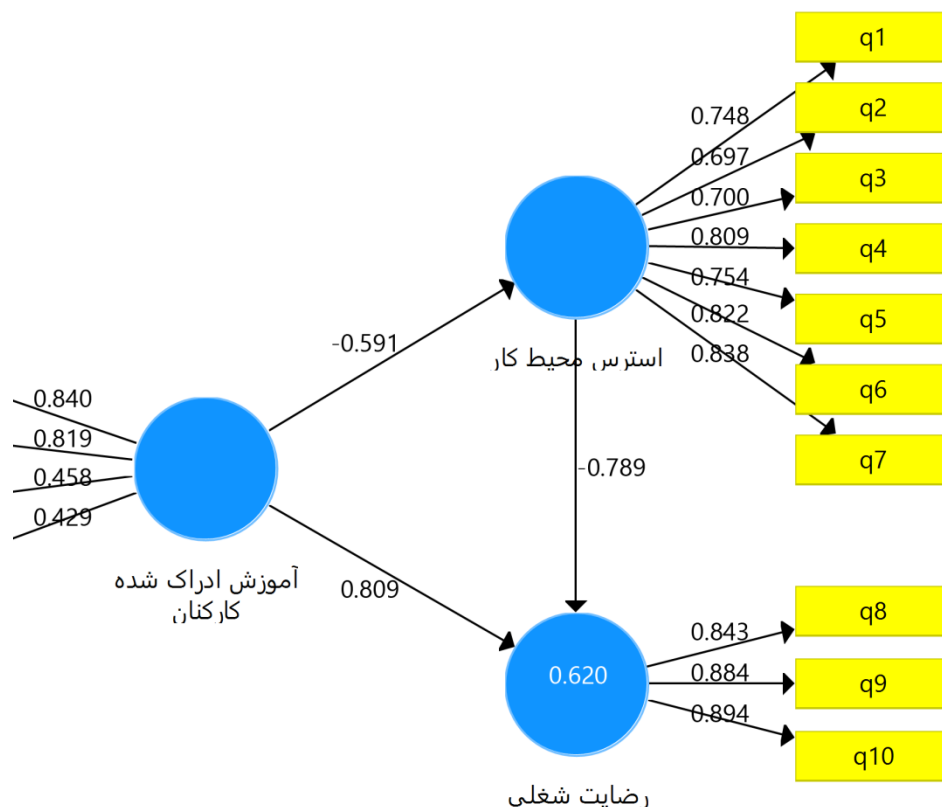
ضرایب معناداری t-value و ضریب مسیر استاندارد

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معناداری t است.

نتایج معناداری ضرایب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تأثیر دارد و ضریب مسیر بالای ۰/۴ مورد تایید قرار می گیرد.



شکل (۱) ضرایب معناداری t-value در مدل مفهومی



شکل (۲) ضریب مسیر در مدل مفهومی

ضریب تعیین R^2 (R Squares)

معیار ضریب تعیین میزان تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا را مشخص می کند. هر چه مقدار ضریب تعیین در یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. در این مدل ضریب تعیین ۰/۶۲ است که نشان دهنده برازش قوی مدل است.

کیفیت پیش بینی کنندگی (Q^2)

این معیار قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برونزای مربوط به آن تعریف کرده اند. در این مدل مقدار Q^2 برابر با ۰/۳۸۶ است که نشان دهنده قدرت پیش بینی قوی است.

برازش مدل کلی (GOF)

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است.

با توجه به نتایج فوق می توان گفت که مدل برازش قوی دارد.

بررسی فرضیه های تحقیق

در این بخش، فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرند.

فرضیه اول: آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی استرس محیط کار در بین کارکنان شبکه بهداشت و درمانی شهرستان مهریز تأثیر معنی داری دارد.

ضریب مسیر بین متغیر استرس محیط کار و رضایت شغلی در بین کارکنان $-0/789$ و همچنین آماره t ، $-8/561$ است، ضریب مسیر بین متغیر آموزش ادراک شده کارکنان و استرس محیط کار، $-0/591$ و همچنین آماره t ، $-6/081$ است، ضریب مسیر بین متغیر آموزش ادراک شده کارکنان و رضایت شغلی، $0/809$ و آماره t ، $9/001$ است. بنابراین آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی استرس محیط کار تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۳) نتیجه فرضیه اول

آزمون فرضیه اصلی	اثر مستقیم اعداد استاندارد	اعداد معناداری	اثر غیر مستقیم	نتیجه
آموزش ادراک شده - استرس محیط کار - رضایت شغلی	-	-	$-0/591 * -0/789 = 0/466$	معنادار و تایید

منبع: یافته های تحقیق

فرضیه دوم: آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی در بین کارکنان شبکه بهداشت و درمانی شهرستان مهریز تأثیر معنی داری دارد.

با توجه به ضریب مسیر بین متغیر آموزش ادراک شده کارکنان و رضایت شغلی، $0/809$ و آماره t ، $9/001$ است می توان گفت که آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۴) نتیجه فرضیه دوم

آزمون فرضیه دوم	اثر مستقیم اعداد استاندارد	اعداد معناداری	اثر کل	نتیجه
آموزش ادراک شده بر رضایت شغلی	$0/809$	$9/001$	$0/809$	مثبت و معنادار و تایید

منبع: یافته های تحقیق

فرضیه سوم: آموزش ادراک شده کارکنان بر استرس محیط کار در بین کارکنان شبکه بهداشت و درمانی شهرستان مهریز تأثیر معنی داری دارد.

با توجه به ضریب مسیر بین متغیر آموزش ادراک شده کارکنان و استرس محیط کار، $-0/591$ و آماره t ، $-6/081$ است، می توان گفت که با افزایش آموزش ادراک شده کارکنان، استرس محیط کار کاهش می یابد.

جدول (۵) نتیجه فرضیه سوم

آزمون فرضیه سوم	اثر مستقیم اعداد استاندارد	اعداد معناداری	اثر کل	نتیجه
آموزش ادراک شده بر استرس محیط کار	-0/591	-6/081	-0/591	معکوس و معنادار و تایید

منبع: یافته های تحقیق

فرضیه چهارم: استرس محیط کار بر رضایت شغلی در بین کارکنان شبکه بهداشت و درمانی شهرستان مهریز تأثیر معنی داری دارد.

با توجه به ضریب مسیر بین متغیر استرس محیط کار و رضایت شغلی، $-0/789$ و آماره t ، $-8/561$ است، می توان گفت که با افزایش استرس محیط کار، رضایت شغلی در بین کارکنان کاهش می یابد.

جدول (۶) نتیجه فرضیه چهارم

آزمون فرضیه فرعی سوم	اثر مستقیم اعداد استاندارد	اعداد معناداری	اثر کل	نتیجه
استرس محیط کار بر رضایت شغلی	-0/789	-8/561	-0/789	معکوس و معنادار و تایید

منبع: یافته های تحقیق

بنابراین با توجه به نتایج بالا تمامی فرضیه های این پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر آموزش ادراک شده کارکنان بر رضایت شغلی با نقش میانجی استرس محیط کار در بین کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان مهریز با استفاده از روش معادلات ساختاری صورت گرفته است. نتایج مطالعه نشان داد که آموزش درک شده کارکنان و استرس شغلی کارکنان بر ظهور رضایت شغلی تأثیر می گذارد و استرس محل کار نقش واسطه ای در رابطه بین آموزش و رضایت دارد. این نتایج با نتایج پژوهش قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳) مطابقت دارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین آموزش ادراک شده کارکنان و رضایت شغلی وجود دارد. این نتایج، با نتایج پژوهش صانعی و پورسلیمانی (۱۳۹۴) مطابقت دارد. در ادامه، یافته ها حاکی از آن است که با افزایش آموزش ادراک شده کارکنان، استرس محیط کار در بین کارکنان کاهش می یابد. این نتایج، با نتایج پژوهش جاویدی (۱۳۸۸) مطابقت دارد. در تجزیه و تحلیل آخرین فرضیه، نتایج بیانگر این است که افزایش استرس محیط کار، رضایت شغلی را در بین کارکنان کاهش می دهد. این نتایج، با نتایج پژوهش عابدی و همکاران (۱۴۰۰)، قائد امینی و همکاران (۱۴۰۰)، نعمتانو و همکاران (۲۰۲۱)، وانگ و همکاران (۲۰۲۱) و پوسپیتاواتی و آتماجا (۲۰۲۱) مطابقت دارد.

با توجه به نتایج فرضیه های این مطالعه به مدیران پیشنهاد می شود که به پرسنل خود آموزش دهند که مکانیسم های مقابله ای را می توان برای نقش هایشان به عنوان مراقبت کننده و راهنمایی و پشتیبانی در نحوه به کارگیری آن ها تطبیق دهند. همچنین پیشنهاد می شود که مدیران، برنامه های آموزشی خود را با توجه به تغییرات ایجاد شده در سیستم های روز جهانی در ارائه خدمات یا عرضه به مشتریان و ارباب رجوع، طراحی کنند تا کارکنان از اطلاعات کافی و لازم در سمت کاری خود برخوردار باشند و رضایت شغلی در عملکرد آنها بهبود یابد. بر اساس نتایج به مدیران پیشنهاد می شود که در حیطه مدیریتی خود برنامه های آموزشی سازماندهی شده و مکرر تدارک ببیند و بحث های آموزشی مورد نیاز کارکنان را تدارک ببیند. در ضمن شرکت کردن کارکنان در جلسات و دوره های آموزشی را از حالت اجبار به حالت اختیاری تغییر دهند. با این کار، کارکنان احساس می کنند که بخشی از یک محیط کار حمایتی هستند که از آن ها قدردانی می شود. این امر روحیه ای آن ها را بالا برده و آن ها را با اعتماد به نفس بیشتری به وظایف شغلی شان نزدیک می کند. پیشنهاد بعدی به مدیران این است که شناخت کافی و جامع بر روی نشانه های استرس در محیط کار داشته باشند و با رؤیت این نشانه ها در بین کارکنان، دوره های آموزشی و مشاوره ای برگزار کنند و یا حتی با تغییر در سمت شغلی کارکنان، به رفع آن بپردازند.

منابع

- ابطحی فروشانی، سیده آسیه و کتابی فشکی، مریم و میرزائی عباس آبادی، حامد، (۱۳۹۹)، ادراک از آموزش های مجازی در دوران کرونا، دومین کنفرانس مهندسی صنایع، اقتصاد و مدیریت.
- جاویدی، نفیسه، (۱۳۸۸)، بررسی اثربخشی آموزش مهارت های مدیریت زمان بر کاهش استرس شغلی کارکنان شرکت سایکو، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- جلالیان، نجمه و صالحی، ابوذر، (۱۴۰۰)، استرس در محل کار، چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.
- جوادی، زینب و پرهیزگاری، رویا و الهی، سیدمجید، (۱۳۹۳)، استرس شغلی و راههای مقابله با استرس شغلی در محیط کاری، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان.
- حدادی، فرحناز و محمودی، سیروس و رستگار، احمد، (۱۳۹۷)، ارایه مدل عوامل موثر بر یادگیری ادراک شده در محیط مبتنی بر بازی برای دانش آموزان دبیرستانی، دومین کنفرانس دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامعه شناسی ایران، تهران.
- حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۸۸)، تعالی فرایند های تدریس و یادگیری از طریق تبیین تصویر ذهنی و فرایندهای ادراکی در آموزش مهندسی، کنفرانس آموزش مهندسی در ۱۴۰۴، تهران.
- صانعی، ندادادات و پورسلیمی، مجتبی، (۱۳۹۴)، بررسی نقش میانجی گری رضایت شغلی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و آموزش بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شهرستان سبزوار، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

- عابدی، سارا؛ روح افزایی، شعبانعلی؛ شاهدوستی، حسین، (۱۴۰۰)، بررسی ارتباط جوسازمانی، استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران بخش کرونا بیمارستان امام خمینی اسفراین، فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی، ۷ (۲)، ۳۴-۴۶.
- قاسم زاده، ابوالفضل؛ احمدی، عزت اله؛ ملکی، منظر؛ حسینی، محمد، (۱۳۹۳)، نقش ادراک سیاست سازمانی بر استرس شغلی و رضایت شغلی با توجه به اثر میانجی حمایت درک شده سازمانی، نشریه پژوهش های نوین روانشناختی، ۹ (۳۴)، ۹۹-۱۲۱.
- قائد امینی، عباس؛ صادقی، مهرداد؛ بابایی، میثم؛ مالکی، غلامرضا، (۱۴۰۰)، نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی در طول پاندمی کرونا با آزمون میانجی تعارض کار خانواده و استرس والدین، فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، ۲ (۱)، ۷۷-۹۵.
- گرچی، سمیه و آقایی، اصغر و گل پرور، محسن، (۱۳۹۹)، مقایسه اثربخشی بسته آموزشی مقابله با استرس شغلی و شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی ادراک شده.
- معلمی، صدیقه و آدروم، مهدیه، (۱۳۹۵)، مقایسه وضعیت استرس شغلی و رضایت شغلی بین پرستاران بخش های داخلی، جراحی، مراقبت های ویژه و اورژانس.
- نصراللهی، محمد (۱۴۰۰)، بررسی فرسودگی و رضایت شغلی پرستاران یک بیمارستان نظامی (نقش محیط کار و حمایت سازمانی ادراک شده)، دومین کنفرانس مهندسی صنایع، مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- یعقوبی، لیلا و یوسفی، سمیه، (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط جوسازمانی و استرس در محیط کار، همایش بین المللی مدیریت نوین در افق ۱۴۰۴، تهران.

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. and Maude, P. (2017), "Herzberg's two-factor theory", Life Science Journal, Vol. 14 No. 5, pp. 12-16.
- AZIRI B., (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW, MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE VOL. 3 ISSUE 4 (2011) PP: 77-86
- George, J.M. and Jones, G.R. (2008). Understanding and Managing Organizational behavior, Fifth Edition, Pearson/Prentice Hall, New Yersey, p. 78
- Kassim, S.M. and Mokhberb, M. (2015), "Improving employee outcome through human resource management practices and public service motivation: a study of Malaysia public sector", Journal of Advanced Review on Scientific Research, Vol. 11 No. 1, pp. 1-12.
- Klassen, R.M. and Chiu, M.M. (2010), "Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress", Journal of Educational Psychology, Vol. 102 No. 3, p. 741.
- Liao, P.Y. (2011), "Linking work-family conflict to job attitudes: the mediating role of social exchange relationships", The International Journal of Human
- Nemteanu, M.-S., Dinu, V., Dabija, D.-C. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. Journal of Competitiveness, 13 (2), 65-82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>.

- Puspitawati d. Atmaja d., (2021) How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. International Journal of Applied Business and ,International Management (IJABIM) , Vol. 6 No. 2, 25-32, August, 2021 , E-ISSN: 2621-2862/P-ISSN: 2614-7432, DOI: <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1168>
<https://ejournal.aibpm.org/index.php/IJABIM>
- Rowden, R.W. (2002) , “The relationship between workplace learning and job satisfaction in small and mid-sized businesses”, Human Resource Development Quarterly, Vol. 13 No. 4, pp. 407-426.
- Rowden, R.W. and Conine, C.T. Jr (2005) , “The impact of workplace learning and job satisfaction in small US commercial banks”, Journal of Workplace Learning, Vol. 17 No. 4, pp. 215-230.
- Sanders, K., Shipton, H. and Gomes, J.F. (2014) , “Guest editors’ introduction: is the HRM process important? Past, current, and future challenges”, Human Resource Management, Vol. 53 No. 4, pp. 489-503.
- Sesen h., Ertan ss., (2021) The effect of the employee perceived training on jobsatisfaction: the mediating role of workplace stress, The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: <https://www.emerald.com/insight/2046-9012.htm>.

