

## بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی مهندسين در پروژه‌های انبوه سازی ناشی از شیوع ویروس کرونا

سعید سلگی<sup>۱</sup>، محسن جلالی مجیدی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد. عمران گرایش مهندسی و مدیریت ساخت، دانشگاه غیر انتفاعی توس مشهد، ایران.

<sup>۲</sup> دکترای مدیریت، دانشگاه غیر انتفاعی توس مشهد، ایران.

نام نویسنده مسئول:

سعید سلگی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۷

### چکیده

تحقیق حاضر از لحاظ روش تحقیق توصیفی-پیمایشی همبستگی و از لحاظ هدف از نوع کاربردی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل مهندسين و کارشناسان ستادی و عملیاتی پروژه‌های انبوه ساز مشهد به تعداد ۲۰۰ نفر می‌باشد، حجم نمونه با کمک جدول فرمول کوکران ۱۳۲ نفر به دست آمده است. سپس با کمک نمونه گیری تصادفی پرسشنامه توزیع شده است. جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه پرسشنامه پرسشنامه استاندارد درویش و همکاران (۱۳۹۱) و پرسشنامه استاندارد استرس شغلی استفاده شده است. که هر دو پرسشنامه مذکور بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت تقسیم بندی شده‌اند، روایی آن به تأیید استاد راهنما رسیده است و پایایی آن‌ها با کمک ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده است. داده‌های گردآوری شده از طریق پرسشنامه، وارد سیستم نرم افزار SPSS گردید. برای تحلیل استنباطی متغیرها به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آزمون‌های مختلف آماری شامل آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحقیق فرضیه نشان داد مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه سازی مشهد با توجه به شیوع ویروس کرونا منفی ۸۰ درصد تاثیر گذار بود.

**واژگان کلیدی:** مدیریت استراتژیک منابع انسانی، کاهش استرس شغلی، انبوه سازی، ویروس کرونا.

## مقدمه

موضوع استرس و تاثیر آن بر روی راندمان کار کارگران و سازمان‌ها یکی از مشکلات دنیای صنعتی پیشرفته و مباحث اصلی مدیریت رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. با مشخص نمودن منابع استرس شغلی می‌توان در صورت مواجه شدن با آن جهت افزایش کارایی، قدرت مقابله با منابع استرس زا را افزایش داد یا در صورت امکان منابع استرس زای محیط کار را کاهش داد استرس شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد. در این تعریف نه فقط به عدم هماهنگی ضروریات شغلی با توانایی‌ها و قابلیت‌های فرد بلکه به عدم هماهنگی آن با خواسته‌های فرد هم توجه شده است. به عبارت دیگر آنچه در یک شغل از فرد انتظار می‌رود متناسب با آنچه مورد خواسته و علاقه اوست نباشد استرس شغلی رخ می‌دهد. بنابراین نیاز است به این رفتار روانشناختی بطور خاص برنامه ریزی نمود و با افزایش کارایی مدیریت استرس در تامین نیازهای روحی و روانی پرسنل بطور عمقی واکنش نشان داد. در این فصل به بیان کلیات پژوهش پرداخته می‌شود.

## بیان مساله

با ورود به سده بیست و یکم از نیروی انسانی بعنوان شریک استراتژیک و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان یاد می‌شود. بدیهی است سرمایه به خودی خود حاصل نمی‌شود و صرف داشتن آن کفایت نمی‌کند. در هر سازمان کارکنان مختلف قابلیت‌های متفاوتی دارند و برای ارتقای این قابلیت‌ها و پیوند آن‌ها با استراتژی شرکت متناسب با هر دسته از قابلیت‌ها باید سبک‌های مدیریت منابع انسانی متفاوتی در نظر گرفته شود [۱]. مدیریت استراتژیک منابع انسانی از مرتبط ساختن مدیریت منابع انسانی با هدف‌های کوتاه مدت و بلند مدت استراتژیک برای بهبود عملکرد سازمان و ایجاد فرهنگ سازمانی که بتوان انعطاف پذیری و خلاقیت را تقویت کرد. ایجاد هماهنگی و تناسب میان استراتژی منابع انسانی با استراتژی کلی سازمان، موضوعی است که به عنوان یکی از مهمترین مولفه‌های تاثیر گذار در بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها، مطرح شده است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهره‌مندی سازمان از کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه در تلاش برای رسیدن به مزیت رقابتی پایدار می‌شود [۲]. با نگاهی به شیوع ویروس کرونا در یک ساله گذشته و تمهیداتی که مدیریت بحران کرونا برای کشور در نظر گرفته شده شاهد محدودیت‌های خاصی به منظور پیشگیری از ابتلا و جلوگیری از شیوع این ویروس هستیم، بطور قطع این محدودیت‌ها علاوه بر درگیر کردن تمامی مشاغل خدماتی و بازارها و دیگر نقاط کسب و کار، پروژه‌های ساختمانی و انبوه ساز را نیز با مشکلات و معضلات خاص خود رو به رو کرده است و این مشکلات و معضلات اولین تاثیر خود را بر روی پرسنل و منابع انسانی شاغل در پروژه‌های عمرانی گذاشته است. ترس از تعطیلی پروژه، مشکلات اقتصادی، ترس از ابتلا به ویروس در محیط کار، ترس از انتشار و درگیر کردن ویروس از محل کار به خانواده و عوامل دیگر مرتبط با شغل همه این نگرانی را در میان پرسنل ایجاد نموده که موجب ایجاد استرس بیش از حد و ناخواسته در میان پرسنل شده است. و لازم است مدیریت منابع انسانی با ارائه استراتژی‌هایی همراستا با کاهش استرس مدیریت امور را به عهده بگیرد. بنابراین این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که میزان تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه سازی مشهود چقدر است؟

## ضرورت تحقیق

تقریباً یکسال از شیوع ویروس کرونا در کشور ایران می‌گذرد و این ویروس تاثیرات نامطلوب بر روی تمامی صنوف و فعالیت‌ها گذاشته است، پروژه‌های انبوه سازی نیز از این تالام بی نصیب نبوده و بارها و بارها به منظور کنترل ویروس و پیشگیری از انتشار همچون صنایع دیگر به تعطیلی کشیده شده است. در این بین با تعطیلی پروژه‌ها بیشترین آسیب روحی و روانی به منابع انسانی و پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه سازی وارد شده است و موجب استرس و نگرانی از شرایط شیوع و شرایط کاری شده است. و در اغلب موارد این پروژه‌ها به لحاظ رعایت فاصله گذاری اجتماعی مجبور به تعدیل نیرو شده‌اند و با حداقل نیرو و پرسنل به ادامه کار پرداخته‌اند که این امر علاوه بر طولانی شدن زمان ساخت، در بلند مدت موجب افزایش هزینه و یا کاهش کیفیت خواهد شد. بنابراین به منظور افزایش کارایی مدیریت استرس و کاهش استرس در میان پرسنل با بهره گیری از ابزارهایی مانند مدیریت

استراتژیک منابع انسانی ضرورت پیدا می‌نماید تا با ارائه استراتژی‌های همراستا با اهداف پروژه در این زمان و بحران کرونا چرخ پروژه‌های انبوه ساز را با سرعت بیشتری بچرخاند.

### هدف پژوهش

بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه سازی مشهد با توجه به شیوع ویروس کرونا.

### فرضیه تحقیق

مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه سازی مشهد با توجه به شیوع ویروس کرونا تاثیر مثبت و معناداری دارد.

### سوال تحقیق

مدیریت استراتژیک منابع انسانی به چه میزان بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه سازی مشهد با توجه به شیوع ویروس کرونا تاثیر گذار است؟

### شناخت مدیریت استراتژیک منابع انسانی

مدیریت استراتژیک منابع انسانی یک روش مدیریتی مبتنی بر شایستگی است و در آن بیشتر بر توسعه منابع انسانی تأکید می‌شود، یعنی تبدیل منابع انسانی به منابعی با دوام، غیر قابل معامله و چیزی که نمی‌توان نسخه کامل یا دومی از آن تهیه کرد. رمز مزیت رقابتی با ثبات یا پایدار، توسعه دادن منابعی با این ویژگی‌ها است. به ویژه بدان سبب که افراد یا انسان‌ها سرمایه‌های اصلی سازمان هستند. در سازمان، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، به عنوان روشی در فرآیند مدیریت افراد، نمی‌تواند با استراتژی منابع انسانی رابطه نداشته باشد. در واقع، فرآیند تدوین و اجرای استراتژی منابع انسانی به منظور مرتبط ساختن سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی با هدف‌های استراتژیک و هدف‌های سازمان، رکن اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی را تشکیل می‌دهند. پس بالطبع منابع انسانی و افراد شاغل در سازمان به عنوان کلیدی‌ترین عنصر موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان نقش اساسی ایفا می‌کنند و هنر مدیریت منابع انسانی است که به‌تواند از این منابع سرشار حداکثر بهره‌مندی را حاصل سازد. افزایش بهره‌وری نیروی کار، ایجاد و افزایش تعهد کارکنان، انتظار مشتریان و ارباب رجوع در خصوص افزایش خدمات مناسب‌تر، افزایش نقش نیروی کار در تدوین و اجرای استراتژی‌های سازمانی، بخشی از نقش‌های در حال تغییر مدیریت استراتژیک منابع انسانی است [۳]. از جمله افرادی که بحث اثربخشی مدیریت منابع انسانی را مطرح می‌کنند هاسلید است که اثربخشی را به دو حوزه تقسیم کرده است. اثر بخشی فنی و اثربخشی استراتژیک. اثربخشی استراتژیک باعث می‌شود تا مدیریت منابع انسانی به مدیریت منافع انسانی استراتژیک تغییر یابد و به این صورت تعریف می‌شود: تجمیع همه فعالیت‌هایی که مربوط به تنظیم تلاش‌های افراد برای رسیدن به اهداف استراتژیک یک شرکت است. این تعریف مفروضات زیر را در مورد مفاهیم اصلی مدیریت منابع انسانی استراتژیک مسلم می‌داند:

- توجه به منابع انسانی در حال و آینده شرکت‌ها.
  - ارتباط و تعامل بین اهداف مدیریت منابع انسانی با اهداف استراتژیک.
  - ایجاد مزیت رقابتی استراتژیک در قالب وجود کارکنانی با مهارت‌های مناسب در زمان و مکان مناسب.
  - استفاده از جدیدترین دستاوردهای فناوری اطلاعات در حوزه منابع انسانی [۴].
- مدیریت منابع انسانی استراتژیک با دو مشخصه از مدیریت انسانی سنتی تمایز می‌یابد:
- ۱- توجه و رویکرد سیستمی سازمانی به مدیریت منابع انسانی.
  - ۲- توجه به اثرات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شرکت در سازمان.

هدف اساسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، خلق قابلیت استراتژیک از طریق تضمین و مطمئن شدن از این نکته که سازمان از کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه برای تلاش در راستای حصول به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است [۵].

مجموعه اقداماتی که برای یک محیط کار سالم و شاد مشخص شده است به شرح ذیل می‌باشد:

۱- درگیر بودن در کار: برنامه‌ها و سیاست‌هایی که کارکنان را در فرآیند تصمیم‌گیری دخیل می‌سازد و برجسته‌های استقلال شغلی، تیم‌های خود مدیریتی و توانمند سازی تاکید می‌کند.

۲- رشد و توسعه کارکنان: برنامه‌ها و سیاست‌هایی که فرصت‌هایی را برای کارکنان به منظور افزایش دانش و مهارت‌هایشان فراهم می‌آورد و همچنین استفاده از این دانش و مهارت در موقعیت‌های مختلف مانند دوره‌های کارآموزی شغلی و آموزش مستمر.

۳- درک و قدردانی از کارکنان: برنامه‌ها و سیاست‌هایی که پاداش‌های پولی و غیر پولی برای کارکنان فراهم می‌آورد. مانند دستمزد و پاداش، جشن‌های دوره‌ای در سازمان و پاداش‌های غیرپولی مانند مهمانی‌ها و تقدیر نامه‌ها و... .

۴- تعادل زندگی کاری: برنامه‌ها و سیاست‌هایی که به افراد کمک می‌کند بین زندگی کاری و غیر کاری تعادل برقرار کنند. مانند برنامه‌های کاری نعطف، تدارک مزایای کودکان و اجازه دادن به دوستان و خانواده برای استفاده از امکانات رفاهی سازمان.

۵- بهداشت و ایمنی: برنامه‌ها و سیاست‌هایی که بر مفاهیم سنتی بهداشت محل کار تاکید دارند، با تاکید بر موضوعات ایمنی و بهداشتی. مانند آموزش‌های ایمنی، آزمایش‌های سلامت و آموزش‌های مدیریت استرس [۶].

### استرس شغلی چیست؟

به کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او هم خوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او می‌تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود. به طور کلی استرس شغلی نوعی استرس است که با محیط کاری یا عوامل مرتبط با محیط کاری فرد ارتباط دارد.

تغییر در فعالیت‌های کاری همچون فن آوری جدید یا تغییر اهداف ممکن است باعث ایجاد استرس شود استرس سازمانی را می‌توان با مقیاس کار گریزی و کیفیت کار اندازه گیری کرد [۷].

### پیامدهای اجتماعی ناشی از ویروس کرونا

همه گیری یک بیماری همچون کرونا یک رخداد بزرگ اجتماعی در کل دنیا محسوب میشود که آثار اجتماعی آن نیز در جهان مشهود می‌باشد. از دیدگاه جامعه شناسی، همه گیری بیماری کرونا همچون حوادث و بلایای طبیعی چون سیل و زلزله می‌باشد که گاه به گاه رخ داده و سبب فجایع اجتماعی می‌شود. البته میزان دخالت انسان در ایجاد و کنترل بیماری‌ها بیشتر از حوادثی چون سیل و زلزله و... می‌باشد و هرچه شیوع بیماری گسترده تر باشد اثرات اجتماعی گسترده تری را در پی خواهد داشت. به طوری که در این شرایط حساس شاهد اشفگی ساختارهای اجتماعی و زندگی فردی همچون کاهش قدرت کنترل فرد و کاهش پیش بینی پذیری جریان زندگی هستیم.

وزارت بهداشت از همان روزهای اول تدابیری جهت کاهش انتشار بیماری در جامعه ارائه داد. تدابیری چون ماسک زدن، فاصله گذاری اجتماعی و قرنطینه جهت افراد در نظر گرفته شد. قرنطینه به معنای جدا کردن و ایجاد محدودیت در رفت و آمد افراد در شرایطی است که آنها در معرض بیماری مسری قرار دارند تا خطر ابتلا و انتشار کاهش پیدا کند عدم امنیت نیز احساسی است که بدنبال قرنطینه خانگی و مختل شدن روال زندگی و عدم پیش بینی و برنامه ریزی برای آینده به وجود آمده است. هراس از بیمار شدن، هراس از مرگ، هراس از مشکلات مادی و از دست دادن شغل و... را نیز به این شرایط می‌توان افزود.

شایان ذکر می‌باشد که اشفگی اجتماعی، دست مایه ی اختلال در ساختارهای اجتماعی می‌باشد. بدنبال همه گیری این بیماری که همچون بلایای طبیعی سبب نابسامانی و فروپاشی زندگی اجتماعی می‌شوند، پیامدهای مثبت و منفی اجتماعی را بدنبال دارد. از یک طرف این شرایط سبب اشفگی و تضعیف قواعد اجتماعی شده و به دنبال آن بی تفاوتی اجتماعی و خودخواهی و نفع طلبی فردی را افزایش داده است. اما باید پیامدهای مثبت اجتماعی ناشی از شیوع ویروس کرونا را هم در جامعه در نظر گرفت. به طوری که شاهد تقویت همبستگی اجتماعی، همکاری مردم، توسعه فعالیت‌های خیریه، تقویت روابط و مناسبات عاطفی، تحکیم خانواده، افزایش انگیزه کار و دگر یاری در جامعه هستیم. در رابطه با پیامدهای اجتماعی کرونا در زمینه تحکیم خانواده می‌توان به گزارش غلامرضا اسکندریان اشاره کرد که ویروس کرونا نباید صرفاً یک تهدید قلمداد شده و پیامدهای آن چون ترس،

اضطراب کاملاً منفی و نامطلوب خواهد بود بلکه با تمام تهدیدها، فرصتهایی را در جامعه ایجاد می‌کند و پیامدهای مثبت را نیز به همراه خواهد داشت. به طور مثال شرایط کرونایی و قرنطینه خانگی گپ و گفت و تعامل با افراد خانواده را در میان اعضای خانواده گسترش داده است. به طوری که خیلی از افراد که تمام وقت سر کار بوده و به خانواده توجه کمتری داشتند، قرنطینه خانگی فرصتی را برای باهم بودن اعضای خانواده فراهم کرده است [۸].

### پیشینه پژوهش

خجیر (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی و موفقیت در سازمان پرداخت. در این تحقیق با جمع آوری و لیست کردن مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک و مفهوم و ضرورت آن‌ها و کاربرد اخلاق حرفه‌ای برای گسترش اهداف سازمان سعی شده که به اهمیت نیروی انسانی و برنامه ریزی هدفمند در توسعه سازمان صحنه گذاشته شود [۹].

استادی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت معنی داری دارد و ضریب بتا نشان می‌دهد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۰/۶۱ تغییرات عملکرد سازمانی را پیش بینی می‌کند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که فرصت‌های شغلی برابر ۰/۴۱ برنامه‌های کاری منعطف ۰/۲۹ آموزش و توسعه نیروی انسانی ۰/۴۴ استخدام با دقت ۰/۴۵ و توسعه مدیریت ۰/۴۸ تغییرات عملکرد سازمانی را پیش بینی می‌کند. در نتیجه می‌توان گفت که با بکارگیری مدیریت استراتژیک منابع انسانی، میزان عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد [۱۰].

بهریزی و نفری (۱۳۹۹) در تحقیقی به تاثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی جو روابط کارکنان (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش استان البرز) پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد: (۱) مدیریت منابع انسانی استراتژیک از طریق جو روابط کارکنان بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار است. (۲) مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار است. (۳) مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر جو روابط کارکنان تاثیر دارد و (۴) جو روابط کارکنان بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارد [۱۱].

سرفرازی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به استقرار مدیریت استراتژیک منابع انسانی شاخصی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی پرداختند. در تحقیق حاضر به بیان استقرار مدیریت استراتژیک منابع انسانی شاخصی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی مباحث مرتبط با آن پرداخته شد و در نهایت ارتباط آن با عملکرد سازمانی مورد بحث قرار گرفته است. بر اساس نتایج تحقیقات انجام شده وجود هماهنگی بین استراتژی منابع انسانی و استراتژی رفتار سازمانی منجر به هم افزایی و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان می‌گردد پیامدهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی در بخش‌های مختلف جهان در تحقیقات مختلف مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است. عمق اجرای مدیریت استراتژیک منابع انسانی منجر به بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها می‌باشد [۲].

سیاهپور و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به تاثیر ویروس کرونا بر اقتصاد حمل و نقل جاده‌ای پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد با کاهش میزان تردد وسایل حمل و نقل پس از شیوع ویروس کرونا، صنعت حمل و نقل جاده‌ای جدی‌ترین آسیب را طی سال‌های گذشته متحمل شد [۱۲].

حافظی و سجاب نگاه (۱۳۹۹) در تحقیقی به آثار قرنطینه در طول اپیدمی‌ها بر سلامت روان و شیوه‌های مدیریت آن: مطالعه نقلی پرداختند. نتیجه گیری: قرنطینه باید براساس روش‌های علمی و مدرن انجام شود. به منظور کاهش عوارض جانبی قرنطینه می‌توان برخی توصیه‌ها از قبیل مدت زمان قرنطینه، ارائه خدمات بهداشت روان، حمایت مالی، اطلاعات کافی و جلوگیری از برچسب زنی را رعایت نمود. مقامات باید در دوره قبل از قرنطینه دلایل واضح قرنطینه و اطلاعات مربوط به پروتکل‌ها را توضیح دهند. از آنجایی که شیوه معمول زندگی در طول قرنطینه تغییر می‌کند، برای کاهش استرس و اضطراب، طراحی پروتکل‌های مختلف برای کارکنان بیمارستان، سالمندان، والدین و کودکان ضروری می‌باشد [۱۳].

ضمیری و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر بهره‌وری سازمانی و جامعه پذیری سازمانی در کارمندان دارای استرس شغلی پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد، آموزش هوش سازمانی باعث افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه پذیری سازمانی کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل شد [۱۴].

زارعی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به پیش بینی بهزیستی شغلی بر اساس رفتار سازمانی مثبت گرا و استرس شغلی ادراک شده پرداختند. نتایج پژوهش به طور کلی نشان داد که بین بهزیستی شغلی با استرس شغلی کارکنان رابطه منفی و معناداری و بین بهزیستی شغلی با رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان نشان داد ۵۲ درصد از تغییرات بهزیستی شغلی افراد توسط متغیرهای پیش بین استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی تبیین می‌شود [۱۵].

کربلایی هرفته و مددی (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی ارتباط هوش هیجانی و استرس شغلی با تاب آوری و شادکامی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و تاب آوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی با افزایش نمره هوش هیجانی میزان تاب آوری افزایش می‌یابد. همچنین مشاهده شد که با افزایش استرس شغلی تاب آوری کاهش می‌یابد. از طرفی مشخص شد که بین تاب آوری و شادکامی نیز رابطه مثبت معناداری وجود دارد [۱۶].

### ابزار جمع آوری داده‌ها

گردآوری اطلاعات در روش پیمایش مرحله‌ای بسیار مهم است که آزمودن فرضیه‌ها بر اساس دقت گردآوری اطلاعات امکان پذیر است. قبل از گردآوری داده‌ها، پاسخ به سوالات زیر می‌تواند راهگشا باشد. با توجه به اهداف پژوهش بهترین راه برای جمع آوری اطلاعات استفاده از پرسش نامه تشخیص داده شد. پس از مطالعات متعدد و مصاحبه با افراد و صاحب نظران استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد برای تحقیق مشخص گردید. پرسش نامه این تحقیق شامل ۳ قسمت است: الف) بخش آگاهی دادن به پاسخگو: شامل توضیح مختصری از پرسشنامه و نحوه تکمیل آن جهت ایجاد وضوح بیشتر پاسخ‌دهندگان می‌باشد.

ب) سوالات عمومی: در سوالات عمومی، هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان است. این بخش شامل سه سوال است و مواردی مانند سطح تحصیلات، سابقه کار و سمت را شامل می‌شود.  
ج) پرسش نامه مدیریت استراتژیک منابع انسانی: در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد درویش و همکاران (۱۳۹۱) استفاده گردید. پرسشنامه دارای ۲۷ سوال و ۶ بعد می‌باشد. گویه‌های مرتبط با هر سوال بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای است. در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱) شیوه کد گذاری سوالات پرسش نامه مدیریت استراتژیک منابع انسانی

هرگز	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد
۵		۴	۳	۲	۱

سوال‌های مرتبط با هر یک از سرفصل‌ها به شرح جدول (۲) می‌باشد

جدول (۲) سرفصل هر یک از سوالات پرسش نامه مدیریت استراتژیک منابع انسانی

ردیف	سرفصل سوالات	شماره سوالات مرتبط
۱	استراتژی رهبری هزینه	۱ الی ۵
۲	استراتژی نیروی کار قراردادی	۶ الی ۱۰
۳	استراتژی متخصص متعهد	۱۱ الی ۱۳
۴	استراتژی پیمانکارانه	۱۴ الی ۱۷
۵	استراتژی تمایز	۱۸ الی ۲۳
۶	استراتژی سرباز فداکار	۲۴ الی ۲۷

د) پرسش نامه استرس شغلی: در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد استرس شغلی استفاده گردید. پرسشنامه دارای ۳ سوال و ۷ بعد می باشد. گویه های مرتبط با هر سوال بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای است. در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول (۳) شیوه کد گذاری سوالات پرسش نامه استرس شغلی

هرگز	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد
۵		۴	۳	۲	۱

سوال های مرتبط با هر یک از سرفصل ها به شرح جدول (۴) می باشد

جدول (۴) سرفصل هر یک از سوالات پرسش نامه استرس شغلی

ردیف	سرفصل سوالات	شماره سوالات مرتبط
۱	تقاضا	۱ الی ۷
۲	کنترل	۸ الی ۱۴
۳	حمایت همکار	۱۵ الی ۱۸
۴	حمایت مدیران و سرپرستان	۱۹ الی ۲۳
۵	ارتباط	۲۴ الی ۲۷
۶	نقش	۲۸ الی ۳۲
۷	تغییر	۳۳ الی ۳۵

## روایی

استفاده از ابزار دقیق، کیفیت داده ها و در نتیجه نتایج دقیق تر را تضمین خواهد نمود که این امر خود، کیفیت علمی پژوهش را افزایش خواهد داد. دو معیار عمده برای آزمون درستی سنجها، روایی و پایایی است که در ادامه توضیح داده خواهد شد. مقصود از روایی آن است که ابزار اندازه گیری می تواند ویژگی هایی که ابزار برای آن طراحی شده را اندازه گیری کند یا خیر؟ برای سنجش روایی، روش های مختلفی وجود دارد که در تحقیق حاضر برای روایی پرسش نامه، از روایی صوری و روایی سازه استفاده شد. برای بررسی روایی صوری در پرسش نامه ای این تحقیق، سوالات با توجه به مؤلفه های استخراج شده از تحقیقات معتبر گذشته مشخص گردید و از اساتید راهنما و مشاور و سایر صاحب نظران درخواست شد تا در جهت قابل فهم بودن گویه ها اظهار نظر کنند. پس از بررسی و ارزشیابی پرسش نامه توسط اساتید و صاحب نظران، روایی صوری آن تأیید و میزان انطباق آن با هنجارهای اجتماعی و اهداف پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت. در انجام روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می شود. شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه گیری است. این شاخص، در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵)، نتایج تحلیل عاملی برای داده های مورد نظر چندان مناسب نمی باشند. آزمون بارتلت بررسی می کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده (از نظر ریاضی ماتریس واحد و همانی) است و بنابراین برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب می باشد. اگر سطح معنی داری در آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰/۰۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است، زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می شود. بعد از مناسب تشخیص دادن مقدار شاخص KMO و معنادار شدن آزمون بارتلت، به منظور بررسی روایی همگرا، به جدول اشتراکات مراجعه می شود. روایی همگرا زمانی مورد پذیرش قرار می گیرد که تمامی مقادیر استخراج شده بالای ۰/۳ باشند، در صورتی که مقدار اشتراک برای یک گویه ای کمتر از ۰/۳ باشد، باید گویه ای مورد نظر از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شود.



## پایایی

در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ که در بیشتر پژوهش‌ها مبنای سنجش پایایی قرار می‌گیرد استفاده شده است. در این روش، اجزاء یا قسمت‌های آزمون برای سنجش پایایی آزمون به کار می‌روند. زمانی که این ضریب بزرگتر از ۰/۷ باشد باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سوالات پرسشنامه (یا زیر آزمون) و واریانس کل را محاسبه کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفای کرونباخ را محاسبه کرد. که در آن:

$$ra = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2}\right)$$

J: تعداد زیرمجموعه سوال‌های پرسشنامه یا آزمون

$S^2 j$ : واریانس زیر آزمون  $j$ ام  $S^2$ : واریانس کل آزمون

از آنجایی که آلفای کرونباخ معمولاً شاخص کاملاً مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری و هماهنگی درونی میان عناصر آن است. بنابراین قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی شده است.

### جدول (۵) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های تحقیق در نمونه نهایی

ردیف	سرفصل سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
۱	پرسش‌نامه مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۰/۷۵۱۳
۲	پرسش‌نامه استرس شغلی	۰/۸۸۱۷

با توجه به مناسب بودن ضرایب آلفا در جدول (۵) اعتبار درونی تأیید می‌شود.

## نتایج آزمون فرضیه تحقیق

مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه‌سازی مشهد با توجه به شیوع ویروس کرونا تاثیر مثبت و معناداری دارد.

اگر فرض کنیم که:

$Y$  = متغیر ملاک (وابسته)، استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه‌سازی مشهد

$X$  = متغیر پیش بین (مستقل)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی

با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه‌سازی مشهد در نمونه، برای تعیین همبستگی از آزمون معادلات ساختاری استفاده خواهد شد.

لذا بایستی فرض‌های زیر را آزمون کنیم:

$H_0$ : مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه‌سازی مشهد با توجه به

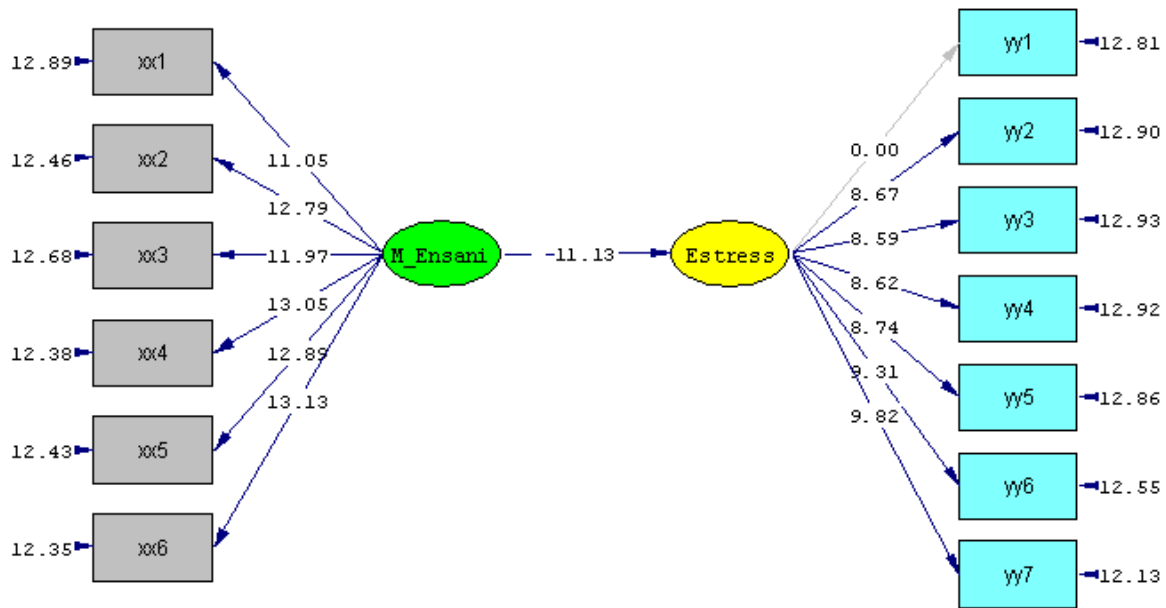
شیوع ویروس کرونا تاثیر مثبت و معناداری ندارد.

$H_1$ : مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های انبوه‌سازی مشهد با توجه به

شیوع ویروس کرونا تاثیر مثبت و معناداری دارد.

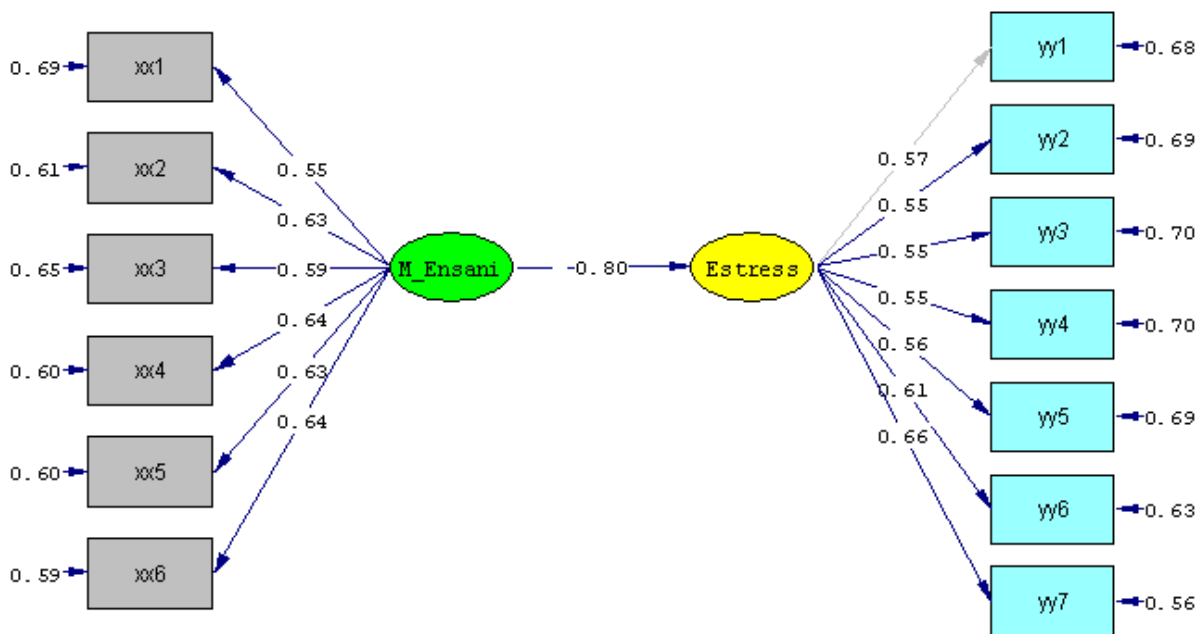
برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش آماری مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. که نتایج مربوط به آن را می‌توان در شکل‌های (۱) و (۲) مشاهده کرد. شاخص‌های اصلی برازش شامل P\_value, Df, chi-square, RMSEA, GFI, AGFI در زیر شکل نشان داده شده است.





Chi-Square=103.33, df=64, P-value=0.00000, RMSEA=0.059

شکل (۱) تحلیل مسیر بر اساس شاخص  $t$ ، تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه - های انبوه سازی مشهد



Chi-Square=103.33, df=64, P-value=0.00000, RMSEA=0.059

شکل (۲) تحلیل مسیر بر اساس ضریب اثر، تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های انبوه سازی مشهد

جدول (۶) تحلیل مسیر شاخص های برازندگی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های انبوه سازی مشهد

AGFI	GFI	RMSEA	P	مقدار رابطه	آماره t	$\chi^2/df$
۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۰۵۹	۰/۰۰۰۱	-۰/۸	-۱۱/۱۳	۱/۶۱

همانطور که در جدول (۶) ملاحظه می گردد، با توجه به شرایط معادله ساختاری، شاخص برازش  $\chi^2/df$  معادل ۱/۶۱ و مقدار از ۳ کمتر است که نشان می دهد مدل نظری با داده ها برازش دارند و با این داده ها تأیید می شوند و نشان می دهد پایایی لازم را داشته است. RMSEA معادل ۰/۰۵۹ و از طرفی P-value (سطح معنی داری) ۰/۰۰۰۱ می باشد که کمتر از ۰/۰۵ است. همچنین مقدار آماره t، تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های انبوه سازی مشهد معادل ۱۱/۱۳- و از عدد ۱/۹۶ بیشتر است ضمناً سایر شرایط معادله ساختاری نیز برقرار می باشد، لذا در سطح  $\alpha = 0.05$  فرض صفر را رد و فرض مقابل را مبنی بر اینکه، مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های انبوه سازی مشهد با توجه به شیوع ویروس کرونا تاثیر مثبت و معناداری دارد را می پذیریم.

### نتایج و پیشنهادات

در این پژوهش از مدل تحلیل مسیر یا معادلات ساختاری به منظور بررسی مناسب بودن مدل مفهومی ارائه شده توسط محقق استفاده شده است. و در فرضیه اصلی مشخص گردید: مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های انبوه سازی مشهد با توجه به شیوع ویروس کرونا با میزان تاثیر منفی ۸۰ درصد تاثیر داشت با توجه به برقراری دیگر شروط معادلات ساختاری این فرضیه پذیرفته شد، استرس شغلی یکی از پدیده های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی نیروی کار می باشد که هرگاه بین نیازمندی های شغلی و توانایی های کارکنان تعادلی وجود نداشته باشد، ایجاد می گردد. لذا پیشنهاد می شود با برگزاری کارگاه های هم اندیشی پیشگیری بهتر و کارآمدتر شیوع ویروس کرونا و توفان فکری و استفاده از خلاقیت پرسنل، بین پرسنل و مدیران ایجاد ارتباط مناسب تری نماید و افزایش اعتماد بنفس پرسنل و همچنین آمادگی پرسنل به منظور پیشگیری از شیوع ویروس کرونا را افزایش دهند.

## منابع و مراجع

- [۱] فتح الهی ایرانی، س، ۱۳۹۹، اثربخشی مدیریت منابع انسانی در واحدهای صنعتی، همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران.
- [۲] سرفرازی، م و چیت چین، ا و قوامی، ll، ۱۳۹۹، استقرار مدیریت استراتژیک منابع انسانی شاخصی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی، اولین کنفرانس حسابداری و مدیریت.
- [۳] درویش، ح. موعلی، ع. ر. موسوی، م، پناهی، ب. ۱۳۹۱. شایستگی های منابع انسانی و رابطه آن ها با استراتژی های منابع انسانی و کسب و کار در شرکت ملی پتروشیمی. پژوهش های مدیریت عمومی سال پنجم، شماره هفدهم.
- [۴] ابراهیمی، م. خانجانی، ز. ۱۳۹۶. نقش مدیریت الکترونیکی منابع انسانی در اثربخشی مدیریت منابع انسانی و عوامل موفقیت e-HRM. دومین کنفرانس بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه.
- [۵] قنبری، س. نیلی پور طباطبایی، س. ا. ۱۳۹۲. مدل مفهومی مدیریت منابع انسانی استراتژیک با تأکید بر فرهنگ، آموزش و توانمندی کارکنان. دومین کنفرانس ملی مهندسی صنایع و سیستم ها.
- [۶] حصاری شرمه، ط. اربابی، ه. صبحیه، م. ح. ۱۳۹۶. مقایسه اقدامات مدیریت منابع انسانی در ادبیات مدیریت عمومی و ادبیات مدیریت پروژه. دومین کنفرانس بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه.
- [۷] خدایاری، م، کاظمی، م. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر استرس شغلی بر بهره وری نیروی انسانی سازمان. دومین همایش و دومین همایش بین المللی مدیریت و حسابداری ایران.
- [۸] روشن خواه، ق، ۱۳۹۹، نگاهی به پیامدهای روانشناختی و اجتماعی ویروس کرونا در جامعه ایران، اولین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در فرآیندهای تعلیم و تربیت.
- [۹] خجیر، ن، ۱۳۹۹، بررسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی و موفقیت در سازمان، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- [۱۰] استادی، پ و عزیزی، م و رخشانی، ج، ۱۳۹۹، تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان اردبیل، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- [۱۱] بهرورزی، ا و نفری، ن، ۱۳۹۹، تاثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی جو روابط کارکنان (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش استان البرز)، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری.
- [۱۲] سیاهپور، ع ر و رضایی، ب و معتمد، ح ر، ۱۳۹۹، تاثیر ویروس کرونا بر اقتصاد حمل و نقل جاده ای، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- [۱۳] حافظی، ا و سحاب نگاه، س، ۱۳۹۹، آثار قرنطینه در طول اپیدمی ها بر سلامت روان و شیوه های مدیریت آن: مطالعه نقلی، فصلنامه پزشکی نوید نو، دوره ۲۳، شماره صفر.
- [۱۴] ضمیری، ا و احمدی، پ و ابراهیمی، پ و عطاش، ع ر و سیاحی، س و افشون، م، ۱۳۹۹، اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر بهره وری سازمانی و جامعه پذیری سازمانی در کارمندان دارای استرس شغلی، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار، تهران.
- [۱۵] زارعی، س و مزلقانی، م و کسای، س و فلاح، س، ۱۳۹۹، پیش بینی بهزیستی شغلی بر اساس رفتار سازمانی مثبت گرا و استرس شغلی ادراک شده، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران.
- [۱۶] کربلایی هرفته، ف و مددی، ا، ۱۳۹۹، بررسی ارتباط هوش هیجانی و استرس شغلی با تاب آوری و شادکامی، هشتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.