

به نام خدا

**بررسی استرس شغلی در پرسنل اداری و بالینی
مرکز آموزشی درمانی قلب دکتر حشمت رشت در
شش ماهه سال ۱۳۹۷**

تهیه کنندگان :

• مرتضی حسن زاده

مدیر مرکز آموزشی درمانی قلب دکتر حشمت رشت

• مرضیه بصیری

کارشناس بهداشت حرفه ای مرکز آموزشی درمانی قلب دکتر حشمت رشت

• رویا الهام نیا

مسئول فنی تجهیزات پزشکی مرکز آموزشی درمانی قلب دکتر حشمت رشت

فهرست مطالب

۲	بخش اول: تجزیه و تحلیل داده ها
۳	۱- مقدمه
۳	۲- تحلیل جمعیت شناختی داده ها
۳	۲-۱ آزمون جمعیت شناختی جنسیت پاسخ دهندگان
۳	۲-۲ آزمون جمعیت شناختی وضعیت تاهل پاسخ دهندگان
۴	۲-۳ آزمون جمعیت شناختی واحد کاری پاسخ دهندگان
۴	۲-۴ آزمون جمعیت شناختی سطح تحصیلات پاسخ دهندگان
۵	۲-۵ آزمون جمعیت شناختی سابقه شغلی پاسخ دهندگان
۶	۲-۶ آزمون جمعیت شناختی نوع استخدام پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی
۷	۲-۷ آزمون جمعیت شناختی سن پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی
۷	۴- تحلیل نرمال بودن داده ها
۸	۳- تحلیل شاخص های توصیف داده ها
۹	۵- تحلیل استنباطی داده ها
۹	۱-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی زنان و مردان شاغل در بیمارستان حشمت
۹	۲-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان مجرد و متاهل شاغل در بیمارستان حشمت
۱۰	۳-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس واحد کاری
۱۱	۴-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس سطح تحصیلات
۱۲	۵-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس سن آن ها
۱۳	۶-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس سابقه شغلی
۱۵	۷-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس نوع استخدام
۱۶	۷-۵ آزمون کای مربع برای مولفه های استرس شغلی
۱۸	۷-۵ آزمون KMO و بارتلت
۱۹	بخش دوم: خلاصه روش تحلیل داده ها و نتیجه گیری

بخش اول: تجزیه و تحلیل داده ها

۱- مقدمه

استرس شغلی یکی از عواملی هست که می تواند بر عملکرد و کارایی کارکنان تاثیر گذار باشد، و مدیران سازمان های دولتی و خصوصی همواره در صدد بررسی میزان استرس شغلی کارکنان خود هستند، کارکنان بیمارستان ها به دلیل حساسیت کاری که دارند، تحت تاثیر استرس شغلی هستند. اما تاثیر استرس شغلی برای تمامی کارکنان به صورت واحد نمی باشد. در این پژوهش هدف بررسی وضعیت استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس متغیر های اسمی و رتبه ای می باشد، که با نرم افزار آماری SPSS 22 صورت گرفته است، همچنین پایایی کل پرسشنامه ۰,۷۶۵ می باشد.

۲- تحلیل جمعیت شناختی داده ها

در تحلیل جمعیت شناختی داده ها، تمرکز بر روی متغیر های رتبه ای و اسمی همچون جنسیت، وضعیت تاهل، نوع استخدام، واحد کاری، میزان تحصیلات، سن و در نهایت سابقه شغلی هر کدام از پاسخ دهندگان به پرسشنامه می باشد. در ادامه هر کدام از متغیر های فوق را تحلیل می شود.

۱-۲ آزمون جمعیت شناختی جنسیت پاسخ دهندگان

جدول ۱ آزمون فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی در بیمارستان حشمت

فراوانی نسبی	فراوانی نسبی	فراوانی	
۷۳,۴	۷۰,۸	۱۶۰	زن
۱۰۰,۰	۲۵,۷	۵۸	مرد
	۹۶,۵	۲۱۸	مجموع
	۳,۵	۸	Missing
	۱۰۰,۰	۲۲۶	مجموع

جدول ۱ آزمون فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی در بیمارستان ارائه شده است. براساس این پرسشنامه فراوانی زنان پاسخگو به پرسشنامه در نمونه آماری ۱۶۰ نفر با فراوانی نسبی ۷۰,۸ و همچنین تعداد مردانی که به پرسشنامه پاسخ داده اند، ۵۸ نفر با فراوانی نسبی ۲۵,۷ می باشد. مجموع زنان و مردانی که در پرسشنامه جنسیت خود را مشخص کرده اند، ۲۱۸ نفر می باشد، که از بین آن ها ۸ نفر جنسیت خود را مشخص نکرده اند که آن در Missing نشان داده شده است. بنابراین مجموع کل پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی ۲۲۶ نفر می باشد.

۲-۲ آزمون جمعیت شناختی وضعیت تاهل پاسخ دهندگان

در جدول ۲ که وضعیت تاهل پاسخ دهندگان ارائه شده است، مشاهده می شود که بیشترین فراوانی برای افراد متاهل ۱۶۳ نفر با درصد فراوانی ۷۲,۱ می باشد. افراد مجردی که به پرسشنامه پاسخ داده اند، ۶۰ نفر با فراوانی نسبی ۲۶,۹ می باشد. همچنین ۳ نفر از پاسخ دهندگان که فراوانی نسبی آن ها ۱,۳ می باشد، در پرسشنامه وضعیت تاهل خود را مشخص نکرده اند.

جدول ۲ آزمون فراوانی وضعیت تاهل پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی در بیمارستان حشمت

فراوانی نسبی تجمعی	فراوانی نسبی	فراوانی	
۲۶,۹	۲۶,۹	۶۰	مجرد
۱۰۰,۰	۷۲,۱	۱۶۳	متاهل
	۹۸,۷	۲۲۳	مجموع
	۱,۳	۳	Missing
	۱۰۰,۰	۲۲۶	مجموع

۲-۳ آزمون جمعیت شناختی واحد کاری پاسخ دهندگان

تمامی پاسخ دهندگان به پرسشنامه ی استرس شغلی در بخش های متفاوتی کار می کنند که داده های گردآوری شده از نمونه آماری در قالب بخش درمانی، اداری و پاراکلینیک طبقه بندی شده اند. جدول ۳ وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی و فراوانی تجمعی برای هر کدام از بخش ها را ارائه می دهد. در سطر اول تعداد پاسخ دهندگان در واحد درمانی ۱۲۵ نفر بودند که فراوانی نسبی آن ها ۵۵,۳ می باشد، بخش اداری با ۷۱ نفر و فراوانی نسبی ۳۱,۴ و بخش پاراکلینیک با ۳۰ نفر و فراوانی نسبی ۱۳,۳ می باشد. در ستون مربوط به فراوانی نسبی تجمعی که از حاصل فراوانی نسبی سطر فعلی بعلاوه سطر های قبلی به دست آمده است، نشان دهنده این هست که هر پاسخ دهندگان هر بخش چند درصد از نمونه آماری را به خود اختصاص داده اند. برای مثال فراوانی نسبی تجمعی برای کارکنان بخش درمانی ۵۵,۳ درصد می باشد. که بدین معنی هست که بیشتر از نصف کارکنان پاسخ دهندگان به پرسشنامه مربوط به بخش درمانی بوده است، و در نتیجه نیروی انسانی که در بخش درمانی مشغول به کار می باشد، بیشتر از بخش های اداری و پاراکلینیک می باشد (این وضعیت در صورتی که تمامی اعضای جامعه آماری به پرسشنامه پاسخ داده باشند، به صورت قطعی مشخص می شود).

جدول ۳ آزمون فراوانی واحد کاری پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی در بیمارستان حشمت

فراوانی نسبی تجمعی	فراوانی نسبی	فراوانی	
۵۵,۳	۵۵,۳	۱۲۵	درمانی
۸۶,۷	۳۱,۴	۷۱	اداری
۱۰۰,۰	۱۳,۳	۳۰	پاراکلینیک
	۱۰۰,۰	۲۲۶	مجموع

۲-۴ آزمون جمعیت شناختی سطح تحصیلات پاسخ دهندگان

در جدول ۴ آزمون مربوط به سطح تحصیلات پاسخ دهندگان ارائه شده است. متغیر های رتبه ای سطح تحصیلات پاسخ دهندگان را در سطوح زیر دیپلم، دیپلم، کاردان، لیسانس، فوق لیسانس و دکترا و بالاتر طبقه بندی کرده اند. میزان فراوانی برای افرادی که سطح تحصیلات آن ها دیپلم می باشد ۱۶ و فراوانی نسبی آن ۷,۱؛ فراوانی تحصیلات دارندگان دیپلم ۳۴ نفر با درصد فراوانی ۱۵,۰؛ فراوانی تحصیلات دارندگان مدرک کاردان ۲۱ نفر با فراوانی نسبی ۹,۳؛ فراوانی تحصیلات دارندگان مدرک لیسانس ۱۳۵ و

فراوانی نسبی آن ۵۹,۷ می باشد. مشاهده می شود که فراوانی نسبی جمعی برای مدارک زیر دیپلم، دیپلم و کاردان در مجموع ۳۱,۶ می باشد، که این مقدار از فراوانی نسبی دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس نیز کمتر می باشد. همچنین ۱۶ نفر با درصد فراوانی ۷,۱ و ۳ نفر با درصد فراوانی ۱,۳ به ترتیب دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و دکترا و بالاتر می باشند. و یک نفر نیز که فراوانی نسبی آن ۰,۰۴ می باشد، سطح تحصیلات خود را مشخص نکرده است. همچنین فراوانی برای دارندگان مدرک تحصیلی زیر دیپلم و فوق لیسانس برابر می باشد. اما این بدین معنی نیست که شغل و بخش کاری آن ها نیز مشابه هم می باشد.

جدول ۴ آزمون فراوانی سطح تحصیلات پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی در بیمارستان حشمت

فراوانی نسبی جمعی	فراوانی نسبی	فراوانی	
۷,۱	۷,۱	۱۶	زیر دیپلم
۲۲,۲	۱۵,۰	۳۴	دیپلم
۳۱,۶	۹,۳	۲۱	کاردان
۹۱,۶	۵۹,۷	۱۳۵	لیسانس
۹۸,۷	۷,۱	۱۶	فوق لیسانس
۱۰۰	۱,۳	۳	دکترا و بالاتر
	۹۹,۶	۲۲۵	مجموع
	۰,۴	۱	Missing
	۱۰۰,۰	۲۲۶	مجموع

۲-۵ آزمون جمعیت شناختی سابقه شغلی پاسخ دهندگان

وضعیت سابقه شغلی پاسخ دهندگان در جدول ۵ ارائه شده است. براساس این جدول افرادی که سابقه شغلی آن ها کمتر یا برابر با ۵ سال می باشد، ۴۱ نفر با فراوانی نسبی ۲۱,۵ و فراوانی سابقه شغلی افراد در رده های ۶ تا ۱۰ سال ۴۸ نفر با فراوانی نسبی ۲۱,۲؛ فراوانی سابقه شغلی افرادی که در رده های ۱۱ تا ۱۵ قرار گرفته، ۲۴ با فراوانی نسبی ۱۰,۶ و همچنین افرادی که سابقه شغلی آن ها برابر یا بیشتر از ۲۱ می باشد نیز ۲۵ با درصد فراوانی ۲۴,۸ می باشد. از بین ۲۲۶ پاسخ دهنده به پرسشنامه ۳۵ نفر وضعیت با فراوانی نسبی ۱۵,۵ وضعیت سابقه شغلی خود را مشخص نکرده اند. با توجه به این که فراوانی افرادی که سابقه شغلی آن ها برابر یا بیشتر از ۲۱ سال می باشد بیشتر از فراوانی رده های دیگر است، می توان گفت که تعداد افراد با تجربه بیشتری نسبت به تعداد نیروی کار جوان و تازه کار در بیمارستان حشمت وجود دارد. یکی از مزیت های این مسئله این هست که در صورت ایجاد چارچوب ها و برنامه های مناسب از سوی مدیران بیمارستان، زمینه ای برای انتقال دانش و تجربه از سوی افراد با تجربه به افراد تازه کار و جوان می توان فراهم کرد. این مسئله دو دارای دو مزیت اساسی است. مزیت اول این که باعث کاهش هزینه های آموزشی پرسنل در بیمارستان می شود. و مزیت دوم این هست که ارتباطات عاملی کلیدی در ایجاد و تشکیل تیم و گروه های کاری موفق هست. از آنجایی که هم افزای در بین اعضای تیم بیشتر از هم افزای فردی است، بنابراین توجه به این مسئله ضروری می باشد.

جدول ۵ آزمون فراوانی سابقه شغلی پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی در بیمارستان حشمت

تجمعی فراوانی نسبی	فراوانی نسبی	فراوانی	
۲۱,۵	۱۸۳۱	۴۱	کمتر یا برابر با از ۵ سال
۴۶,۶	۲۱,۲	۴۸	بین ۶ تا ۱۰ سال
۵۹,۲	۱۰,۶	۲۴	بین ۱۱ تا ۱۵ سال
۷۰,۷	۹,۷	۲۲	بین ۱۶ تا ۲۰ سال
۱۰۰,۰	۲۴,۸	۵۶	بیشتر از ۲۱ سال
	۸۴,۵	۱۹۱	مجموع
	۱۵,۵	۳۵	Missing
	۱۰۰,۰	۲۲۶	مجموع

۲-۶ آزمون جمعیت شناختی نوع استخدام پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی

وضعیت استخدامی برای پاسخ دهندگان به پرسشنامه در جدول ۶ ارائه شده است. براساس این جدول ۷۴ نفر از پاسخ دهندگان به صورت رسمی استخدام شده اند که فراوانی نسبی برای آن ها ۳۲,۷ می باشد. دو نفر به صورت پیمانی و ۹۹ نفر با فراوانی نسبی ۴۳,۸ به صورت قراردادی، ۲۲ نفر با فراوانی نسبی ۹,۷ و ۲۵ نفر با فراوانی نسبی ۱۱,۱ به صورت شرکتی در بیمارستان حشمت مشغول به کار می باشند. همچنین ۴ نفر با فراوانی نسبی ۱,۸ وضعیت استخدامی خود را مشخص نکرده اند. لازم به یادآوری هست که این ارقام براساس تعداد پاسخ دهندگانی به پرسشنامه ارائه شده است و وضعیت اشتغال کل جامعه آماری را نشان نمی دهد.

جدول ۶ آزمون فراوانی نوع استخدام پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی در بیمارستان حشمت

تجمعی فراوانی نسبی	فراوانی نسبی	فراوانی	
۳۳,۳	۳۲,۷	۷۴	رسمی
۳۴,۲	۰,۹	۲	پیمانی
۷۸,۸	۴۳,۸	۹۹	قراردادی
۸۸,۷	۹,۷	۲۲	طرحی
۱۰۰,۰	۱۱,۱	۲۵	شرکتی
	۹۸,۲	۲۲۲	مجموع
	۱,۸	۴	Missing
	۱۰۰,۰	۲۲۶	مجموع

۲-۷ آزمون جمعیت شناختی سن پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی

در جدول ۷ فراوانی و فراوانی نسبی و همچنین فراوانی نسبی تجمعی مربوط به سن کارکنان پاسخگو به پرسشنامه ارائه شده است. براساس این جدول مجموع افرادی که سن خود را مشخص کرده اند ۱۴۹ نفر و مجموع افرادی که وضعیت سنی خود را مشخص نکرده اند، ۷۷ نفر می باشد. در بین افرادی که سن خود را مشخص کرده اند، ۱۴ نفر با فراوانی نسبی ۰,۰۹۴، سنشان کمتر یا برابر با ۲۵ سال می باشد، ۶۱ نفر که بیشترین فراوانی سنی برای پاسخ دهندگان هست با فراوانی نسبی ۰,۰۲۷ برای رده سن بین ۲۶ تا ۳۵ سال اختصاص یافته است، و افرادی که سن آن ها بین ۳۶ تا ۴۵ سال می باشد، فراوانی و فراوانی نسبی آن ها به ترتیب ۵۳ و ۰,۴۱ می باشد.

جدول ۷ آزمون فراوانی سنی پاسخ دهندگان به پرسشنامه استرس شغلی در بیمارستان
حشمت

فراوانی نسبی	فراوانی نسبی	فراوانی	
۰,۰۹۴	۰,۰۹۴	۱۴	کمتر یا برابر با ۲۵ سال
۵۰,۳	۰,۲۷	۶۱	بین ۲۶ تا ۳۵ سال
۸۵,۹	۰,۲۳	۵۳	بین ۳۶ تا ۴۵ سال
۹۸,۷	۰,۰۸۴	۱۹	بین ۴۶ تا ۵۵ سال
۱۰۰,۰	۰,۰۹	۲	بیشتر از ۵۶ سال
	۶۵,۹	۱۴۹	مجموع
	۳۴,۱	۷۷	Missing
	۱۰۰,۰	۲۲۶	کل

جدول ۸ خلاصه ای از وضعیت پاسخ دهندگان و تعداد افرادی که وضعیت متغیر مربوطه را مشخص نکرده اند، ارائه شده است.

جدول ۸ خلاصه وضعیت پاسخگویی نمونه آماری

نوع استخدام	سابقه	سن	تحصیلات	واحد کاری	وضعیت تاهل	جنسیت	تعداد
۲۲۲	۱۹۱	۱۴۹	۲۲۵	۲۲۶	۲۲۳	۲۱۸	تعداد
۴	۳۵	۷۷	۱	۰	۳	۸	Missing

۴- تحلیل نرمال بودن داده ها

این آزمون جهت بررسی ادعای مطرح شده در مورد توزیع داده های یک متغیر کمی مورد استفاده قرار می گیرد. ادعای نرمال بودن توزیع برای هر کدام از متغیرها به صورت زیر می باشد.

H_0 : توزیع داده ها برای هر کدام از مولفه های استرس شغلی نرمال است.

H_1 : توزیع داده ها برای هر کدام از مولفه های استرس شغلی نرمال نیست.

جدول ۹ آزمون نرمال بودن داده های هر کدام از مولفه های استرس شغلی در بیمارستان حشمت را مشخص می نماید. با توجه به این که سطح معنی داری برای هر کدام از مولفه ها کمتر از ۰,۰۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد، بنابراین با توجه به این که مقدار معنی داری کمتر از ۵ درصد می باشد، ادعای نرمال بودن مولفه های استرس شغلی پذیرفته نمی شود.

جدول ۹ آزمون نرمال بودن داده های پرسشنامه استرس شغلی در بیمارستان حشمت

		تقاضا	کنترل	حمایت همکار	حمایت سرپرست	ارتباط	نقش	تغییر
تعداد		۲۱۲	۲۰۸	۲۱۵	۲۱۸	۲۲۱	۲۱۸	۲۱۵
پارامتر های نرمال	میانگین	۲۱,۹۱	۲۰,۲۵	۱۵,۳۰	۱۸,۷۰	۱۰,۵۴	۲۱,۹۷	۱۱,۴۰
	انحراف معیار	۹۸	۴۸	۲۳	۱۸	۵۰	۷۱	۴۷
	ف	۵,۴۳۵	۴,۳۴۴	۳,۱۹۸	۳,۷۶۵	۳,۲۴۵	۲,۹۲۶	۲,۳۷۷
قدر مطلق بیشتر ین انحراف	بیشتر ین	۰,۰۹۸	۰,۱۱۶	۰,۱۰۴	۰,۱۱۲	۰,۱۲۵	۰,۱۵۴	۰,۱۰۸
	بیشتر ین انحراف مثبت	۰,۰۷۸	۰,۱۰۸	۰,۰۷۱	۰,۱۰۸	۰,۱۲۵	۰,۱۵۱	۰,۱۰۸
	بیشتر ین انحراف منفی	۰,۰۹۸	۰,۱۱۶	۰,۱۰۴	۰,۱۱۲	۰,۰۸۹	۰,۱۵۴	۰,۱۰۱
	ف	-	-	-	-	-	-	-
آزمون آماره		۰,۰۹۸	۰,۱۱۶	۰,۱۰۴	۰,۱۱۲	۰,۱۲۵	۰,۱۵۴	۰,۱۰۸
سطح معناداری (دو دنباله)		۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

۳- تحلیل شاخص های توصیف داده ها

در جدول ۱۰ شاخص های مرکزی «میانگین، انحراف معیار و واریانس»، بیشینه و کمینه داده ها (دامنه داده ها از تفاضل بیشینه با کمینه به دست می آید) و شاخص های پراکندگی همچون چولگی و کشیدگی ارائه شده است.

جدول ۱۰ آزمون شاخص های پراکندگی داده های گردآوری شده از نمونه آماری

کشیدگی	چولگی	۱ -	۰ -	۱ +	۲ -	۳ -	۴ -	۵ -
--------	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

خطای استاندارد ارد	آمار	خطای استاندارد ارد	آمار							
۰,۳۳۳	۱۷,۵ ۱۷	۰,۱۶۷	۲,۳۴ ۸	۲۹,۵ ۴۳	۵,۴۳ ۵۳۸	۲۱,۹ ۱۹۸	۶ ۵	۹	۲ ۱ ۲	تفاضل
۰,۳۳۶	۱۰,۶ ۱۶	۰,۱۶۹	۱,۳۴ ۰	۱۸,۸ ۷۷	۴,۳۴ ۴۷۴	۲۰,۲ ۵۴۸	۵ ۰	۸	۲ ۰ ۸	کنترل
۰,۳۳۰	۰,۰۲ -۴	۰,۱۶۶	۰,۴۵ -۸	۱۰,۲ ۳۱	۳,۱۹ ۸۵۳	۱۵,۳ ۰۲۳	۲ ۰	۶	۲ ۱ ۵	حمایت همکار
۰,۳۲۸	۷,۶۳ ۷	۰,۱۶۵	۰,۶۹ ۰	۱۴,۱ ۸۳	۳,۷۶ ۵۹۸	۱۸,۷ ۰۱۸	۴ ۳	۵	۲ ۱ ۸	حمایت سرپرست
۰,۳۳۳	۰,۲۲ -۷	۰,۱۶۷	۰,۳۵ ۱	۱۰,۵ ۳۵	۳,۲۴ ۵۷۵	۱۰,۵ ۴۵۰	۲ ۰	۴	۲ ۱ ۱	ارتباط
۰,۳۲۸	۰,۶۲ ۶	۰,۱۶۵	۱,۰۲ -۸	۸,۵۶ ۶	۲,۹۲ ۶۸۲	۲۱,۹ ۷۷۱	۲ ۵	۱ ۲	۲ ۱ ۸	نقش
۰,۳۳۰	۰,۵۷ -۷	۰,۱۶۶	۰,۱۶ -۱	۵,۶۵ ۳	۲,۳۷ ۷۶۶	۱۱,۴ ۹۴۷	۱ ۵	۵	۲ ۱ ۵	تغییر

۵- تحلیل استنباطی داده ها

۵-۱ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی زنان و مردان شاغل در بیمارستان حشمت

قبل از مقایسه میانگین دو جامعه مختلف با هم، نیاز به بررسی وضعیت واریانس های آن ها می باشد، بدین منظور دو ادعا مطرح می شود، که عبارتند از:

H_0 : واریانس استرس شغلی زنان و مردان با هم برابر است.

H_1 : واریانس استرس شغلی مردان و زنان با هم برابر نیست.

در جدول ۱۱ بخش آزمون لون با توجه به این که مقدار سطح معنی داری بیشتر از ۰,۰۵ می باشد، بنابراین ادعای برابری واریانس استرس شغلی زنان و مردان شاغل در بیمارستان حشمت پذیرفته می شود.

اما به منظور آزمون وضعیت میانگین دو جامعه آماری داریم:

H_0 : میانگین استرس شغلی زنان با مردان برابر می باشد.

H₁: میانگین استرس شغلی زنان و مردان با هم برابر نمی باشد.

با توجه به این که در بخش دوم جدول ۱۱ مقدار سطح معنی داری از ۰,۰۵ بیشتر می باشد، ادعای برابر بودن میانگین دو جامعه پذیرفته می شود. همچنین در صورتی که در سطح ۰,۹۵ حد پایین میانگین منفی و حد بالای آن مثبت باشد، اختلاف معنی داری بین میانگین استرس شغلی زنان و مردان دیده نمی شود.

جدول ۱۱ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی براساس جنسیت پاسخ دهندگان

	آزمون لون		آزمون تی برای برابری میانگین ها						
	F	Sig.	t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگی ن	خطای استاندارد اختلاف میانگین	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
								حد بالا	حد پایین
تساوی	۲,۳۱	۰,۱۳	۰,۲۲	۱۶۵	۰,۸۲	۰,۴۴۸۹	۲,۰۲۷۳۳	۳,۵۵۳۹۲	۴,۴۵۱۷
عدم تساوی	۳	۰	۱	۱۰۶,۱۶	۰,۸۰	۰,۴۴۸۹	۱,۸۲۷۶۵	-	۹
			۰,۲۴	۶	۶	۴		۳,۱۷۴۴۹	۴,۰۷۲۳
			۶	۶	۶	۴		-	۶

۵-۲ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان مجرد و متاهل شاغل در بیمارستان حشمت

H₀: واریانس استرس شغلی افراد مجرد و متاهل برابر است.

H₁: واریانس استرس شغلی افراد مجرد و متاهل برابر نیست.

در جدول ۱۲ بخش آزمون لون با توجه به این که مقدار سطح معنی داری بیشتر از ۰,۰۵ می باشد، بنابراین ادعای برابری واریانس استرس شغلی براساس وضعیت تاهل شاغلین در بیمارستان حشمت پذیرفته می شود.

اما به منظور آزمون وضعیت میانگین دو جامعه آماری داریم:

H₀: میانگین استرس شغلی افراد مجرد و متاهل برابر می باشد.

H₁: میانگین استرس شغلی افراد مجرد و متاهل با هم برابر نمی باشد.

با توجه به این که در بخش دوم جدول ۱۱ مقدار سطح معنی داری از ۰,۰۵ بیشتر می باشد، ادعای برابر بودن میانگین دو جامعه پذیرفته می شود. همچنین در صورتی که در سطح ۰,۹۵ حد پایین میانگین منفی و حد بالای آن مثبت باشد، اختلاف معنی داری بین میانگین استرس شغلی افراد متاهل و مجرد دیده نمی شود.

جدول ۱۲ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی براساس وضعیت تاهل پاسخ دهندگان

آزمون لون	آزمون تی برای برابری میانگین ها
-----------	---------------------------------

	F	Sig.	t	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	خطای استاندارد اختلاف میانگین	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
								حد بالا	حد پایین
تساوی	۳,۸۵۲	۰,۰۰۱	۰,۹۵	۱۶۱	۰,۹۵۲	۰,۲۰۵۸۹	۲,۱۷۳۲۴	-۴,۰۸۵۸۳	۴,۴۹۷۶۲
عدم تساوی			۰,۰۷۹	۴۸,۶۲۸	۰,۹۳۸	۰,۲۰۵۸۹	۲,۶۱۲۲۷	-۵,۰۴۴۶۷	۵,۴۵۶۴۶

۳-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس واحد کاری

در جدول ۱۳ آزمون واریانس بین واحد های کاری ارائه شده است. با توجه به این که سطح معناداری بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد، بنابراین ادعای برابر بودن واریانس های واحد های مختلف پذیرفته می شود.

جدول ۱۳ مقایسه واریانس های استرس شغلی کارکنان براساس بخش های کاری

	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۳۳,۲۲۲	۲	۱۶,۶۱۱	۰,۱۲۰	۰,۸۸۷
درون گروهی	۲۳۰۷۱,۸۴۰	۱۶۷	۱۳۸,۱۵۱		
مجموع	۲۳۱۰۴,۴۰۶	۱۶۹			

H_0 : میانگین استرس شغلی کارکنان بخش های مختلف با هم برابر می باشد.
 H_1 : حداقل میانگین استرس شغلی کارکنان یکی از بخش های مختلف با هم برابر نمی باشد.

برای مشخص شدن وضعیت این ادعا ها می توان از دو روش استفاده کرد، روش اول بررسی سطح معنی داری می باشد، در صورتی که سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ باشد، برابری میانگین جامعه آماری پذیرفته نمی شود، اما در صورتی که مقدار سطح معنی داری بیشتر از ۰,۰۵ باشد، برابر بودن میانگین دو جامعه آماری پذیرفته می شود. همچنین در صورتی که مقدار حد پایین منفی و مقدار حد بالا مثبت باشد، بیانگر این هست که بین میانگین دو جامعه اختلاف معنی داری وجود ندارد. که جدول ۱۴ هر دو وضعیت رو که در بالا شرح داده شده است، نشان می دهد.

جدول ۱۴ مقایسه چندگانه میانگین استرس شغلی کارکنان براساس بخش های کاری

واحد کاری i	واحد کاری j	اختلاف میانگین (i-j)	خطای استاندارد	سطح معنی داری	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
					حد بالا	حد پایین

درمانی	اداری	-0.74928	1.99149	0.707	-4.6810	3.1825
	پاراکلینیک	0.60526	2.89167	0.834	-5.1037	6.3142
اداری	درمانی	0.74928	1.99149	0.707	-3.1825	4.6810
	پاراکلینیک	1.35455	3.06910	0.660	-4.7047	7.4138
پاراکلینیک	درمانی	-0.60526	2.89167	0.834	-6.3142	5.1037
	اداری	-1.35455	3.06910	0.660	-7.4138	4.7047

۴-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس سطح تحصیلات

در جدول ۱۵ آزمون واریانس استرس شغلی کارکنان براساس سطح تحصیلات آن ها ارائه شده است. با توجه به این که سطح معناداری بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد، بنابراین ادعای برابر بودن واریانس های واحدهای مختلف پذیرفته می شود.

جدول ۱۵ آزمون مقایسه واریانس های استرس شغلی کارکنان براساس سطح تحصیلات

	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۴۰۸,۱۳۰	۵	۸۱,۶۲۶	۰,۵۸۶	۰,۷۱۰
درون گروهی	۲۲۶۹۱,۷۴۰	۱۶۳	۱۳۹,۲۱۳		
مجموع	۲۳۰۹۹,۸۷۰	۱۶۸			

با توجه به این که در جدول ۱۶ مقدار ستون مربوط به سطح معناداری بیشتر از ۰,۰۵ می باشد و همچنین حد بالای میانگین ها مثبت و حد پایین آن ها منفی می باشد، بنابراین فرض برابری میانگین ها پذیرفته شده و اختلاف معنی داری بین میانگین استرس شغلی کارکنان براساس بخش های کاری وجود ندارد.

جدول ۱۶ مقایسه چندگانه میانگین استرس شغلی کارکنان براساس بخش های کاری

(I) تحصیلات	(J) تحصیلات	اختلاف میانگین (i-j)	خطای استاندارد	سطح معنی داری	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
زیر دیپلم	دیپلم	4.68323	3.99957	.243	-3.2144	12.5809
	کاردان	6.31868	4.54450	.166	-2.6550	15.2924

	لیسانس	2.69368	3.35893	.424	-3.9389	9.3263
	فوق لیسانس	3.16484	4.54450	.487	-5.8089	12.1385
	دکتر و بالاتر	-2.64286	8.91910	.767	-20.2547	14.9690
دیپلم	زیر دیپلم	-4.68323	3.99957	.243	-12.5809	3.2144
	کاردان	1.63545	4.09407	.690	-6.4488	9.7197
	لیسانس	-1.98955	2.71870	.465	-7.3580	3.3789
	فوق لیسانس	-1.51839	4.09407	.711	-9.6027	6.5659
	دکتر و بالاتر	-7.32609	8.69824	.401	-24.5018	9.8497
کاردان	زیر دیپلم	-6.31868	4.54450	.166	-15.2924	2.6550
	دیپلم	-1.63545	4.09407	.690	-9.7197	6.4488
	لیسانس	-3.62500	3.47092	.298	-10.4788	3.2288
	فوق لیسانس	-3.15385	4.62789	.497	-12.2922	5.9845
	دکتر و بالاتر	-8.96154	8.96188	.319	-26.6579	8.7348
لیسانس	زیر دیپلم	-2.69368	3.35893	.424	-9.3263	3.9389
	دیپلم	1.98955	2.71870	.465	-3.3789	7.3580
	کاردان	3.62500	3.47092	.298	-3.2288	10.4788
	فوق لیسانس	.47115	3.47092	.892	-6.3826	7.3249
	دکتر و بالاتر	-5.33654	8.42289	.527	-21.9686	11.2955
فوق لیسانس	زیر دیپلم	-3.16484	4.54450	.487	-12.1385	5.8089
	دیپلم	1.51839	4.09407	.711	-6.5659	9.6027
	کاردان	3.15385	4.62789	.497	-5.9845	12.2922
	لیسانس	-.47115	3.47092	.892	-7.3249	6.3826
	دکتر و بالاتر	-5.80769	8.96188	.518	-23.5040	11.8887
دکتر و بالاتر	زیر دیپلم	2.64286	8.91910	.767	-14.9690	20.2547
	دیپلم	7.32609	8.69824	.401	-9.8497	24.5018
	کاردان	8.96154	8.96188	.319	-8.7348	26.6579
	لیسانس	5.33654	8.42289	.527	-11.2955	21.9686
	فوق لیسانس	5.80769	8.96188	.518	-11.8887	23.5040

۵-۵ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس سن آن ها

در جدول ۱۷ آزمون واریانس استرس شغلی کارکنان براساس سن آن ها ارائه شده است. با توجه به این که سطح معناداری بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد، بنابراین ادعای برابر بودن واریانس های واحدهای مختلف پذیرفته می شود.

جدول ۱۷ مقایسه واریانس استرس شغلی کارکنان براساس سن کارکنان

سطح معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰,۲۳۱	۱,۴۲۴	۱۸۲,۴۵۶	۴	۷۲۹,۸۲۶	بین گروهی
		۱۲۸,۱۳۵	۱۱۰	۱۴۰۹۴,۹۰۵	درون گروهی
			۱۱۴	۱۴۸۲۴,۷۳۰	مجموع

با توجه به این که در جدول ۱۸ مقدار ستون مربوط به سطح معناداری بیشتر از ۰,۰۵ می باشد و همچنین حد بالای میانگین ها مثبت و حد پایین آن ها منفی می باشد، بنابراین فرض برابری میانگین ها پذیرفته شده و اختلاف معنی داری بین میانگین استرس شغلی کارکنان براساس سن کارکنان وجود ندارد.

جدول ۱۸ مقایسه چندگانه میانگین استرس شغلی کارکنان براساس سن کارکنان

سن ا	سن ز	اختلاف میانگین (i-j)	خطای استاندارد	سطح معنی داری	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
کمتر یا برابر با 25 سال	بین 26 تا 35 سال	2.21663	3.79143	.560	-5.2971	9.7304
	بین 36 تا 45 سال	.65584	3.83400	.864	-6.9422	8.2539
	بین 46 تا 55 سال	7.57343	4.63738	.105	-1.6168	16.7636
	بیشتر از 56 سال	12.22727	8.70152	.163	-5.0171	29.4716
بین 26 تا 35 سال	کمتر یا برابر با 25 سال	-2.21663	3.79143	.560	-9.7304	5.2971
	بین 36 تا 45 سال	-1.56079	2.40357	.517	-6.3241	3.2025
	بین 46 تا 55 سال	5.35679	3.54723	.134	-1.6730	12.3866
	بیشتر از 56 سال	10.01064	8.17276	.223	-6.1859	26.2071
بین 36 تا 45 سال	کمتر یا برابر با 25 سال	-.65584	3.83400	.864	-8.2539	6.9422
	بین 26 تا 35 سال	1.56079	2.40357	.517	-3.2025	6.3241
	بین 46 تا 55 سال	6.91758	3.59269	.057	-.2023	14.0375

	بیشتر از 56 سال	11.57143	8.19259	.161	-4.6644	27.8072
بین 46 تا 55 سال	کمتر یا برابر با 25 سال	-7.57343	4.63738	.105	-16.7636	1.6168
	بین 26 تا 35 سال	-5.35679	3.54723	.134	-12.3866	1.6730
	بین 36 تا 45 سال	-6.91758	3.59269	.057	-14.0375	.2023
	بیشتر از 56 سال	4.65385	8.59793	.589	-12.3852	21.6929
بیشتر از 56 سال	کمتر یا برابر با 25 سال	-12.22727	8.70152	.163	-29.4716	5.0171
	بین 26 تا 35 سال	-10.01064	8.17276	.223	-26.2071	6.1859
	بین 36 تا 45 سال	-11.57143	8.19259	.161	-27.8072	4.6644
	بین 46 تا 55 سال	-4.65385	8.59793	.589	-21.6929	12.3852

۵-۶ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس سابقه شغلی

در جدول ۱۹ آزمون واریانس استرس شغلی کارکنان براساس سابقه شغلی آن ها ارائه شده است. با توجه به این که سطح معناداری بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد، بنابراین ادعای برابر بودن واریانس های واحدهای مختلف پذیرفته می شود.

جدول ۱۹ مقایسه واریانس استرس شغلی کارکنان براساس سابقه شغلی

	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۳۰۵,۰۲۱	۴	۷۶,۲۵۵	۰,۵۶۸	۰,۶۸۶
درون گروهی	۱۸۱۲۸,۲۰۰	۱۳۵	۱۳۴,۲۸۳		
مجموع	۱۸۴۳۳,۲۲۱	۱۳۹			

با توجه به این که در جدول ۲۰ مقدار ستون مربوط به سطح معناداری بیشتر از ۰,۰۵ می باشد و همچنین حد بالای میانگین ها مثبت و حد پایین آن ها منفی می باشد، بنابراین فرض برابری میانگین ها

پذیرفته شده و اختلاف معنی داری بین میانگین استرس شغلی کارکنان براساس بخش های کاری وجود ندارد.

جدول ۲۰ مقایسه چندگانه میانگین استرس شغلی کارکنان براساس سابقه شغلی کارکنان

سابقه (i)	سابقه (j)	اختلاف میانگین (i-j)	خطای استاندارد	سطح معنی داری	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
کمتر یا برابر با 5 سال	بین 5 تا 10 سال	2.82131	2.76396	.309	-2.6450	8.2876
	بین 11 تا 15 سال	2.24816	3.47784	.519	-4.6299	9.1263
	بین 16 تا 20 سال	-1.01458	3.62609	.780	-8.1859	6.1567
	بیشتر از 21 سال	-.25422	2.79743	.928	-5.7867	5.2782
بین 5 تا 10 سال	کمتر یا برابر با 5 سال	-2.82131	2.76396	.309	-8.2876	2.6450
	بین 11 تا 15 سال	-.57315	3.36781	.865	-7.2336	6.0873
	بین 16 تا 20 سال	-3.83590	3.52070	.278	-10.7988	3.1270
	بیشتر از 21 سال	-3.07554	2.65940	.250	-8.3350	2.1839
بین 11 تا 15 سال	کمتر یا برابر با 5 سال	-2.24816	3.47784	.519	-9.1263	4.6299
	بین 5 تا 10 سال	.57315	3.36781	.865	-6.0873	7.2336
	بین 16 تا 20 سال	-3.26275	4.10502	.428	-11.3812	4.8557
	بیشتر از 21 سال	-2.50238	3.39533	.462	-9.2173	4.2125
بین 16 تا 20 سال	کمتر یا برابر با 5 سال	1.01458	3.62609	.780	-6.1567	8.1859
	بین 5 تا 10 سال	3.83590	3.52070	.278	-3.1270	10.7988
	بین 11 تا 15 سال	3.26275	4.10502	.428	-4.8557	11.3812
	بیشتر از 21 سال	.76036	3.54704	.831	-6.2546	7.7753
بیشتر از 21 سال	کمتر یا برابر با 5 سال	.25422	2.79743	.928	-5.2782	5.7867
	بین 5 تا 10 سال	3.07554	2.65940	.250	-2.1839	8.3350
	بین 11 تا 15 سال	2.50238	3.39533	.462	-4.2125	9.2173
	بین 16 تا 20 سال	-.76036	3.54704	.831	-7.7753	6.2546

۵-۷ آزمون مقایسه میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت براساس نوع استخدام

در جدول ۲۱ آزمون واریانس استرس شغلی کارکنان براساس نوع استخدام آن ها ارائه شده است. با توجه به این که سطح معناداری بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد، بنابراین ادعای برابر بودن واریانس های واحدهای مختلف پذیرفته می شود.

جدول ۲۱ مقایسه واریانس استرس شغلی کارکنان براساس نوع استخدام

سطح معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مربعات
--------------	---	-----------------	------------	--------------

میان گروهی	۳۹۰,۳۱۹	۴	۹۷,۵۸۰	۰,۷۰۵	۰,۵۹۰
درون گروهی	۲۲۲۹۷,۶۸۱	۱۶۱	۱۳,۴۹۵		
مجموع	۲۲۶۸۸,۰۰۰	۱۶۵			

با توجه به این که در جدول ۲۲ مقدار ستون مربوط به سطح معناداری بیشتر از ۰,۰۵ می باشد و همچنین حد بالای میانگین ها مثبت و حد پایین آن ها منفی می باشد، بنابراین فرض برابری میانگین ها پذیرفته شده و اختلاف معنی داری بین میانگین استرس شغلی کارکنان براساس نوع استخدام کارکنان وجود ندارد.

جدول ۲۲ مقایسه چندگانه میانگین استرس شغلی کارکنان براساس نوع استخدام

نوع استخدام (i)	نوع استخدام (j)	اختلاف میانگین (i-j)	خطای استاندارد رد	سطح معنی داری	سطح اطمینان ۹۵ درصد	
					حد پایین	حد بالا
رسمی	پیمانی	-.24074	8.47421	.977	-16.9757	16.4942
	قراردادی	-1.22758	2.09452	.559	-5.3639	2.9087
	طرحی	-5.47603	3.27284	.096	-11.9393	.9872
	شرکتی	-1.12309	3.27284	.732	-7.5863	5.3401
پیمانی	رسمی	.24074	8.47421	.977	-16.4942	16.9757
	قراردادی	-.98684	8.43029	.907	-17.6350	15.6614
	طرحی	-5.23529	8.79740	.553	-22.6085	12.1379
	شرکتی	-.88235	8.79740	.920	-18.2555	16.4908
قراردادی	رسمی	1.22758	2.09452	.559	-2.9087	5.3639
	پیمانی	.98684	8.43029	.907	-15.6614	17.6350
	طرحی	-4.24845	3.15738	.180	-10.4837	1.9868
	شرکتی	.10449	3.15738	.974	-6.1307	6.3397
طرحی	رسمی	5.47603	3.27284	.096	-.9872	11.9393
	پیمانی	5.23529	8.79740	.553	-12.1379	22.6085
	قراردادی	4.24845	3.15738	.180	-1.9868	10.4837
	شرکتی	4.35294	4.03652	.282	-3.6184	12.3243
شرکتی	رسمی	1.12309	3.27284	.732	-5.3401	7.5863
	پیمانی	.88235	8.79740	.920	-16.4908	18.2555
	قراردادی	-.10449	3.15738	.974	-6.3397	6.1307
	طرحی	-4.35294	4.03652	.282	-12.3243	3.6184

۷-۵ آزمون کای مربع برای مولفه های استرس شغلی

H_0 : توزیع هر کدام از مولفه های استرس شغلی در بین کارکنان بیمارستان حشمت یکنواخت است.

H_1 : توزیع هر کدام از مولفه های استرس شغلی در بین کارکنان بیمارستان حشمت یکنواخت نیست.

در جدول ۲۳ با توجه به این که سطح معنی داری برای هر کدام از مولفه های استرس شغلی براساس داده های گردآوری شده از پرسشنامه ها کمتر از ۰,۰۵ می باشد، بنابراین ادعای H_1 تائید و ادعای یکنواخت بودن توزیع مولفه های استرس شغلی رد می شود.

جدول ۲۳ آزمون کای مربع برای مولفه های استرس شغلی

	تقاضا	کنترل	حمایت همکاران	حمایت سرپرست	ارتباط	نقش	تغییر
Chi-Square	۱۰۷,۱۰۴	۱۶۹,۰۹۶	۱۱۸,۶۹۸	۱۹۴,۷۷۱	۱۶۴,۳۷۰	۱۷۰,۳۳۰	۱۰۰,۱۱۲
df	۲۴	۲۰	۱۴	۱۸	۱۶	۱۲	۱۰
Asymp. Sig.	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰

۷-۵ آزمون KMO و بارتلت

شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه گیری است که کوچک بودن هم بستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می کند و از این طریق مشخص می کند که آیا واریانس متغیرهای پژوهش، تحت تاثیر واریانس مشترک برخی عامل های پنهانی هست یا خیر.

در آزمون بارتلت به دنبال پاسخ گویی به این سوال هستیم که چه موقعه ماتریس همبستگی شناخته شده که با دوحالت مواجه می شویم.

- الف: زمانی که ماتریس هم بستگی بین متغیرها، یک ماتریس یکه (همانی) است
- ب: زمانی که ماتریس هم بستگی بین متغیرها ماتریس واحد (همانی) نباشد.

در جدول ۲۴ با توجه به این که مقدار شاخص KMO برابر با ۰,۸۲۷ می باشد و چون به عدد یک نزدیک است، نشان دهنده آن هستند که تعداد پاسخ دهندگان پرسشنامه برای تحلیل عاملی کافی می باشد. و همچنین چون مقدار سطح معنی داری آزمون بارتلت کوچکتر از ۰,۰۵ می باشد، نشان می دهد که تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته شده بودن ماتریس هم بستگی رد می شود.

جدول ۲۴ آزمون KMO و بارتلت

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		۰,۸۲۷
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	۳۲۲۱,۱۳۹

	df	۵۹۵
	Sig.	۰,۰۰۰

بخش دوم: خلاصه روش تحلیل داده ها و نتیجه گیری

این پژوهش به دنبال ارزیابی وضعیت استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت از لحاظ متغیر های اسمی (جنسیت، وضعیت تاهل، واحد یا بخش اشتغال کارکنان و نوع استخدام کارکنان) و متغیر های رتبه ای (سطح تحصیلات، سابقه شغلی، سن کارکنان) می باشد. روش گردآوری داده های پژوهش میدانی و پیمایشی و ابزار گردآوری داده ها با استفاده از پرسشنامه استرس شغلی HSE صورت گرفته است. این پرسشنامه ۳۵ گویه داشته و از طیف پنج سطحی (هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب و همواره) تشکیل شده است. پرسشنامه گردآوری شده از جامعه آماری ۲۲۶ پرسشنامه می باشد. برای تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS 22 استفاده شده است. که این کار در چند مرحله صورت گرفته است. در مرحله اول کلیه داده های پرسشنامه ها در نرم افزار وارد شده، در گام دوم میزان پایایی پرسشنامه (در بحث پایایی محقق به دنبال بررسی این موضوع هست که پاسخ های داده شده برای هر گویه و سطح آن تا چه اندازه با هم دیگر هم خوانی دارند) محاسبه می شود. در گام سوم داده ها از لحاظ متغیر های جمعیت شناختی مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و فراوانی، فراوانی نسبی و فراوانی تجمعی برای هر کدام از آن ها مشخص می شود. نرمال بودن داده های پژوهش از جمله مواردی است که باعث مشخص شدن روش های تحلیل میانگین استرس شغلی براساس متغیر های رتبه ای و اسمی می شود. که در گام چهارم این مسئله مشخص شده است. و سرانجام تحلیل واریانس و میانگین استرس شغلی کارکنان بیمارستان حشمت با روش مقایسه میانگین دو جامعه (برای متغیر های اسمی جنسیت و وضعیت تاهل صورت گرفته است) و روش مقایسه میانگین چند جامعه با هم دیگر صورت گرفته است.

نتایج مقایسه واریانس و میانگین استرس شغلی در بین کارکنان بیمارستان حشمت نشان می دهد که میانگین و واریانس برای متغیر های اسمی (جنسیت، وضعیت تاهل، واحد یا بخش اشتغال کارکنان و نوع استخدام کارکنان) و متغیر های رتبه ای (سطح تحصیلات، سابقه شغلی، سن کارکنان) با هم برابر بوده و اختلاف چندانی با هم ندارند.