



## تاثیر خودکنترلی بر عملکرد پرسنل - مطالعه موردی در یک شرکت تولیدی

فربد ذوالریاستین<sup>۱</sup>، امیر رضا احمدی کشاورز<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>دکتری مهندسی صنایع، استادیار دانشکده صنایع دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز؛ farzor.uni@gmail.com

<sup>۲</sup>دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز؛ starlight5556@yahoo.com

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی نقش استرس شغلی در کاهش بهره‌وری در شرکت تولیدی A می‌باشد این پژوهش به روش پس‌رویدادی انجام شد. بدین ترتیب پس از اجرای سیستم خودکنترلی، که اهداف کیفی پیش‌بینی شده سازمان به طور کامل محقق نگردید، به ریشه‌یابی موارد تاثیرگذار پرداخته شد. نتایج این بررسی حاکی از آن بود که عدم پذیرش مسئولیت جدید، حساسیت بیش از حد مدیران میانی، ترس از کاهش مزایا، احساس مسئولیت بیش از حد پرسنل، مقاومت پرسنل در برابر تغییر، نگرش گذشته افراد در عدم پاسخگویی به مشکلات ایستگاه تعریف شده، ذهنیت پرسنل در موقتی بودن اجرای فرآیند و عدم مسئولیت پذیری از مهمترین عوامل کاهش بهره‌وری و عدم تحقق اهداف پیش‌بینی شده سازمان بود. در واقع یافته‌های کلی این مطالعه بیانگر آن بود که خستگی و فرسودگی شغلی، ساختار سازمانی و سیاست‌های کلی سازمان در بهبود مستمر، از عوامل کاهش بهره‌وری در سازمان بوده که سبب بروز مقاومت در پذیرش مسئولیت جدید گردیده بود.

### کلمات کلیدی

خودکنترلی، استرس شغلی، یوسترس، دیسترس، بهره‌وری

## The impact of implementing self-control on staff performance in a manufacturing company

Farbod Zorriassatine

Amir Reza Ahmadi Keshavarz

### ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the role of work related stress in reducing productivity within a manufacturing organization referred to here as Company A. The research was carried out in a post-event manner. Thus, as after implementing the self-control system, the quality goals of the organization had not been met, a root cause analysis searched for the influencing factors. The results indicated that refusal to accept new responsibilities, excessive sensitivity of the middle management, fear of losing privileges, excessive responsibility felt by the personnel, personnel's resistance to change, the traditional attitude of not responding to problems of the work-station, the mind set of personnel believing that the new process is only temporary and a lack of accepting responsibility were among the most important factors causing the productivity drop and not achieving the expected corporate targets. In fact, the overall findings of the study indicate that job related exhaustion and aging, organizational structure and overall corporate policies for continuous improvement, are some of the important factors for reducing productivity in the organization, which themselves create resistance to accepting new responsibility.

### KEYWORDS

<sup>i</sup> امیررضا احمدی کشاورز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، 09126106860