



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقایسه فشار روانی در کارکنان روز کار و نوبت کار در بیمارستان حضرت فاطمه الزهرا (س) نجف آباد

اکبر اعتباریان^۱، سعید صالحی زاده^۲

چکیده

هدف اصلی این تحقیق، بررسی و مقایسه‌ی فشار روانی در کارکنان روز کار و نوبت کار در بیمارستان حضرت فاطمه الزهرا (س) نجف آباد بوده است. روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان روز کار و نوبت کار شاغل در بیمارستان حضرت فاطمه الزهرا (س) نجف آباد در سال ۱۳۸۸ با تعداد ۴۵۰ نفر بود. تعداد نمونه با استفاده از فرمول محاسبه حجم نمونه برابر ۱۶۰ نفر محاسبه گردید. انتخاب نمونه به شیوه تصادفی طبقه‌بندی شده (۷۰ درصد کارکنان نوبت کار و ۳۰ درصد روز کار) انجام گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته با تعداد ۲۷ سؤال از نوع پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه با مراجعه به استادان راهنما و مشاور و کارشناسان خبره مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه از طریق فرمول آلفای کرونباخ با ۰/۸۹ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی برای کارکنان روز کار بیشتر از کارکنان نوبت کار است. میزان فشار روانی ناشی از شغل برای کارکنان روز کار بیشتر از کارکنان نوبت کار است. و نهایتاً میزان فشار روانی ناشی از خطرات بهداشتی در کارکنان روز کار بیشتر از کارکنان نوبت کار است.

واژه های کلیدی: فشار روانی - فشار شغل - مشکلات خانوادگی - خطرات بهداشتی.

۱- استادیار و مدیر گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) etebarian@khuisf.ac.ir
۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) saeed_salehezadeh@yahoo.com



۱- مقدمه

بدون شک نیروی انسانی به لحاظ توانایی بکارگیری دیگر عوامل تولید، مهم‌ترین عنصر از عناصر سازمان در جهت رسیدن به اهداف به شمار می‌آید. ورود این عنصر مهم با ویژگی‌های خاص رفتاری و نیازهای پیچیده خود به درون سازمان مسئولیت‌های فراوانی را برای مدیریت به ارمغان خواهد آورد، که این مسئولیت به نوبه خود، لزوم تحقیق و تعمیق در راستای شناخت انسان، نیازها، عوامل موجد انگیزش و اتخاذ سیاست‌های انگیزشی لازم را مطرح می‌سازد. مکانیزم انسان ایجاب می‌کند که در جهت تکامل قدن بر دارد و در این راه، اراده همه انسان‌ها بکارگیری حداکثر توانایی در جهت کسب راه بیشتر و تلاش به منظور تطبیق و هماهنگی با محیط و شرایط کار می‌باشد. اما نیروی انسانی با یک سری عوامل بازدارنده در درون و بیرون از سازمان مواجه است که امکان تطبیق و هماهنگی در همه زمینه‌ها برای وی مقدور نخواهد بود. لذا مدیران می‌کوشند تا با ایجاد انگیزه در کارکنان موجبات میل و رغبت بیشتر آنها را در جهت افزایش بهره‌وری فراهم آورند. از جمله این عوامل می‌توان به فشار روانی کارکنان در سازمان اشاره کرد و بدون شک یکی از عوامل ایجاد فشار، شرایط نامطلوب محیط کار می‌باشد که مدیران و مسئولان را ملزم می‌نماید تا با ایجاد محیطی امن و مناسب موجبات بهبود وضعیت روحی و روانی کارکنان را فراهم نمایند. یکی از عوامل فشارزای روانی در کارکنان، فشار روانی ناشی از نوبت‌کاری^۱ در کارکنان می‌باشد. بنابراین شناخت روحیه کارکنان و کوشش صمیمانه همراه با برنامه‌ریزی مؤثر به منظور ایجاد شرایط روحی و روانی مناسب در محیط کار می‌تواند عاملی مؤثر در افزایش فکر، انرژی و عواطف کارکنان گشته و موجب تغییرات کیفی در سازمان گردد. در این فصل ابتدا به بیان و تشریح مسأله و اهمیت موضوع پرداخته می‌شود، سپس به تعیین اهداف تحقیق و فرضیه‌ها و به دنبال آن قلمرو تحقیق مطرح و واژه‌ها و اصطلاحات نظری و عملیاتی تحقیق تعریف خواهد شد. هر سازمان متشکل از عوامل مختلفی چون افراد، سازمان رسمی، نقش‌ها، موقعیت‌ها و عوامل فیزیکی است. از میان این عوامل، عوامل انسانی مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در سازمان است. انسان بزرگ‌ترین دارایی است که هرگز در ترازنامه و سود و زیان شرکت منعکس نمی‌گردد. در حالی که سودآوری سازمان در گرو کار کارکنان و انسان‌های شاغل در سازمان است و همین انسان‌ها هستند که پشتوانه موفقیت اهداف سازمان می‌باشند. موفقیت یک سازمان در ابعاد اقتصادی، تکنولوژی و ... مدیون کیفیت منابع انسانی است به همین دلیل عمده مشکلات هر سازمان نیز ناشی از همین منابع انسانی است [۱]. مطالعه رفتار در محیط کار به دلیل ارزش نیروی انسانی در مقایسه با سایر منابع درون سازمانی حائز اهمیت فراوان است. برنامه‌ریزی و اقدام جهت تحقق بیشتر کارایی و بهره‌وری بالا در بخش نیروی انسانی که به عنوان ارزشمندترین و معتبرترین سرمایه سازمان محسوب می‌شود مستلزم شناخت همه جانبه‌ای از اعضاء و اجزای متشکله سازمان است و مهم‌ترین عامل در این بین که نقش کلیدی در ارائه خدمات و تولید را بر عهده دارد منابع انسانی است. منابع انسانی به شیوه‌های مختلف روی کارایی و اثربخشی فرآیند مدیریت تأثیر مستقیم می‌گذارد [۲].

امروزه دغدغه اصلی مدیران و کارفرمایان در این باره چگونگی ایجاد انگیزه در کارکنان است تا آنها بتوانند با میل و رغبت بیشتر وظایف خود را انجام دهند و در این زمینه یکی از عواملی که باعث کاهش کارایی نیروی انسانی می‌شود فشار عصبی ناشی از نوبت کاری می‌باشد. نوبت کاری عبارت است از انجام هر گونه فعالیتی خارج از ساعت معمولی کار روزانه زیرا در بعضی از سازمان‌ها نمی‌توان تولید یا ارائه خدمات را متوقف کرد و به ناچار تعدادی از افراد می‌بایست به صورت نوبت کار در شب کار کنند که این امر می‌تواند باعث ایجاد ناراحتی‌های روانی و جسمی و فشار شغلی برای کارکنان گردد که به دنبال آن کارایی را کاهش می‌دهد [۳]. عدم هماهنگی بین نیازها با افراد و امکانات سازمان با آنچه که هر دو طرف در این گونه مواقع ارائه می‌گردد ممکن است موجب سرخوردگی و دل‌سردی شده و در نتیجه به زیان دو طرف سازمان و کارکنان تمام شود. همچنین مختل شدن زندگی اجتماعی و خانوادگی افراد از دیگر پیامدهای بسیار مهم نوبت‌کاری است. مثلاً شب‌کاری موجب می‌گردد که فرد نتواند در مهمانی‌های خانوادگی و دوستانه مثل عروسی، تولد، عیادت از بیمار و یا گفتن عرض تسلیت جهت خانواده افرادی که فردی را از دست داده‌اند و سایر فعالیت‌های اجتماعی، شرکت کند [۴]. نوبت کاری می‌تواند به دلیل خواب‌آلودگی و خستگی باعث افزایش حوادث گردد و به همین دلیل یکی از علل غیرمستقیم حوادث است. فجایع تلخ صنعتی نظیر



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

انفجار کارخانه مواد شیمیایی پویال هندوستان و نیروگاه هسته‌ای چرنوبیل و بسیاری حوادث دیگر که در شیفت شب رخ داده‌اند تنها گوشه‌ای از عوارض نوبت کاری‌های سخت و طولانی است [۵].

در بسیاری از سازمان‌ها پدیده نوبت کاری به منظور بهره‌گیری بیشتر از دستگاه‌های گران‌قیمت و افزایش بهره‌وری امری اجتناب‌ناپذیر است این موضوع در بین پزشکان و مخصوصاً پرستاران اورژانس‌ها بیشتر خود را نمایان می‌کند. چرا که پرستاران و پزشکان اورژانس‌ها علاوه بر انجام کار معمولی خود از وضعیت نامعلوم بیماران اورژانسی خود در رنج و اضطراب می‌باشند [۶]. پرستاران بزرگ‌ترین گروه شب‌کاران در دنیا هستند. از طرفی تا انسان است، حوادث و بیماری‌های سخت نیز گریبان‌گیر پرستاران و پزشکان کشیک مخصوصاً کشیک‌های شبانه می‌شود. خداوند شب را برای خواب موجودات آفریده حال اگر افرادی به صورت مستمر شیفت شبانه و طولانی داشته باشند دچار بیماری‌های سوماتیک و سایکوتیک فراوانی خواهند شد. بر طبق مطالعات انجام شده توسط ون لون (Van Loon)، در نوبت کاری فشار ناشی از شغل عمداً در اثر فعالیت ساز و کار تطابق از یک طرف و عدم تطابق دستگاه سیر کادین از طرفی دیگر بروز می‌کند و این بیشتر در شیفت‌های چرخشی نه چندان طولانی و نه چندان کوتاه که در اثر آن تطابق حاصل نمی‌شود بروز می‌کند ولی چرخش‌های سریع نوبت کاری باعث می‌گردد تا ناهماهنگی در عملکرد دستگاه سیر کادین به حداقل برسد [۷]. با توجه به بررسی‌های به عمل آمده ۷۰ تا ۸۰ درصد همه بیماری‌ها و ناخوشی‌ها با فشار و استرس در ارتباط است که از جمله بارزترین آنها می‌توان به بیماری قلبی - عروقی، سرطان، سرماخوردگی، میگرن، انواع سردردها، زگیل (برخی از انواع نازی، زخم معده، بی‌خوابی، فشار خون بالا) و غیره اشاره کرد [۸]. در سراسر سازمان‌های آمریکایی تحقیقی بر روی ۶۰۰ نفر انجام شد و به این نتیجه رسیدند که ۴۶ درصد افراد تحت فشار روانی بسیار زیاد بودند و ۳۴ درصد گفتند که تنش و فشار روانی بیش از حد (استرس) باعث شده است که به فکر ترک سازمان بیفتند [۹]. بسیاری از حادثه‌های ضمن کار بر اثر استرس شغلی اتفاق می‌افتد به گونه‌ای که طی مطالعات انجام شده هر ساله قریب به دو میلیون شاغل بر اثر حادثه‌های ناشی از کار دچار آسیب‌های معلولیت‌زا می‌شوند و هر سال ۱۵۰۰۰ نفر در اثر حادثه‌های ناشی از کار، جان خود را از دست می‌دهند [۱۰]. اکثر افرادی که کشیک شبانه دارند بیشتر جزء کسانی هستند که علاوه بر ساعات موظفی خود، اضافه کاری نیز انجام می‌دهند. نوبت کاری در فضای بسته شبانه از قدرت تمرکز افراد می‌کاهد. بی‌شک رعایت کردن مسائل دقیق نوبت کاری از بروز حوادث جانی تأسف بار خواهد کاست. هدف تحقیق حاضر بررسی و مقایسه‌ی فشار روانی کارکنان روز کار و نوبت کار در بیمارستان حضرت فاطمه‌الزهرا نجف‌آباد بوده تا به راه‌حل‌ها و پیشنهادهای جهت کاهش میزان فشار روانی کارکنان دست پیدا کند.

۲- اهمیت، ضرورت و هدف تحقیق

نگاهی به تاریخچه کار و صنعت آشکارا بیانگر این واقعیت است که هدف همه صاحبان حرف و صنایع درآمدزایی و کسب سود بیشتر می‌باشد و در این رابطه با روش‌ها و وسایل گوناگون از سرمایه انسانی بهره می‌گیرند. لذا برنامه‌ریزی و اقدام جهت تحقق بیشتر کارایی و بهره‌وری بالاتر در بخش نیروی انسانی که به عنوان ارزشمندترین و معتبرترین سرمایه سازمان محسوب می‌شود مستلزم شناخت گسترده و همه جانبه‌ای از اعضاء و اجزای متشکله سازمان است و مهم‌ترین عامل کلیدی، منابع انسانی می‌باشد که به شیوه‌های مختلف بر کارایی و اثربخشی فرآیند مدیریت اثر مستقیم دارد [۱۱]. نیاز به مهارت در کار، به ویژه با پیچیده‌تر شدن شرکت‌ها و مؤسسات تولیدی و خدماتی کارفرمایان را بر آن داشت تا در جهت تولید و خدمات بیشتر به شناسایی بیشتر کارکنان و محیط کار بپردازند. این عوامل موجب شد تا پای محققان علوم رفتاری و پزشکی به درون شرکت‌ها و مؤسسات باز شود به طوری که امروزه سعی می‌شود رابطه بین کارفرما و کارکنان به گونه صحیح تنظیم شود [۱۲]. لذا شناسایی فشارهای شغلی و نارضایتی‌های شایع و کوشش به منظور شناسایی علل و عوامل ایجاد آنها و همچنین شناسایی عوارض آنها مانند کم‌کاری‌ها، غیبت از کار، کاهش کارایی و اثربخشی، اختلالات جسمی و روانی، حوادث ناشی از کار، کاهش وفاداری کارکنان و از این دست مسائل، اهمیت بسیاری یافته است. مخصوصاً با توجه به این موضوع که مطالعات بسیاری همبستگی منفی بین نوبت کاری با استرس و فشار شغلی را نشان داده‌اند [۱۳]. دقت در هزینه‌های ناشی از فشار عصبی ناشی از نوبت کاری، موضوع را اندکی روشن‌تر خواهد کرد. جامعه آمریکا سالیانه حدود ۳۲ میلیارد دلار صرف حوادث ناشی از کار می‌کند و این در حالی است که برآوردها نشان می‌دهد که ۷۵ درصد حوادث صنعتی به علت آن است که کارکنان سازمان به واسطه نوبت کاری تحت فشار قرار دارند. تحقیقات انجام گرفته در آمریکا و انگلیس نشان می‌دهد



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

که بهره‌وری کارکنان در شیفت شب نسبت به شیفت روز کاهش می‌یابد. آنها بیشتر مستعد خطا و حوادث جدی‌اند [۱۴]. بیبر (Etog) معتقد است فشار روانی موجب اثرات خیلی طولانی مدت بر سلامت جسمی و روانی می‌شود وی فشارهایی که با استرس مرتبط می‌شوند را شامل موارد ذیل می‌داند: ۱- ضعف سلامت روانی که تحت عنوان اندوه روانی، افسردگی و اضطراب بروز می‌کند. ۲- ضعف جسمی که تحت عنوان بیماری بی‌خوابی و سردرد و علائم جسمی ظاهر می‌شود. ۳- کاهش عملکرد کارکنان مثل ناراضی‌ت شغلی، غیبت، کاهش بهره‌وری و به طور کلی کیفیت کار. یک تحقیق کاربردی می‌تواند مدیریت را از وجود مسائل بالقوه و قصد و اراده کارکنان به موقع آگاه سازد تا ایشان بتوانند اقدامات لازم را در زمان و مکان مناسب به اجرا آورند [۱۵]. پرستاران به عنوان بزرگ‌ترین گروه نوبت کاران از جمله کارکنانی هستند که با فشار روانی ناشی از نوبت کاری روبرو هستند ولی مسائل و مشکلات مربوط به آن تاکنون در بیمارستان حضرت فاطمه‌الزهرا نجف‌آباد مورد بررسی قرار نگرفته است. لذا با توجه به عنایت مسئولین آموزشی و پژوهشی به این امر، این موضوع که آیا از دیدگاه نوبت کاران و روزکاران، پدیده نوبت کاری بر فشار روانی کارکنان تأثیر می‌گذارد یا خیر، مورد تحقیق قرار گرفت تا با توجه به فرضیات و تأیید شدن روابط پیش‌بینی شده، تمهیدات و راه‌کارهایی جهت کاهش اثرات منفی ناشی از نوبت کاری، ارائه گردد. در نهایت در بیان ضرورت انجام این تحقیق می‌توان به موارد زیر اشاره نمود. ۱- عدم مطالعات انجام شده در زمینه نوبت کاری در این سازمان. ۲- تلاش جهت جلوگیری و یا کاهش هرگونه اثرات مخرب ناشی از پدیده فشار روانی ناشی از نوبت کاری بر کارکنان در صورت بالا بوده فراوانی اثرات نامطلوب نوبت کاری. ۳- ارائه راه‌حل‌ها و پیشنهادات به کارکنان جهت کاهش فشار ناشی از کار. ۴- فراهم ساختن محیط امن و مناسب جهت افزایش بهره‌وری برای کارکنان.

۳- مبانی نظری

فشار روانی

فشارهای عصبی و روانی که به اصطلاح استرس نامیده می‌شود در زندگی روزانه ما به طور فراوان مشاهده می‌گردد. دنیای صنعتی و فراصنعتی گرفتاری‌های فراوانی به بار آورده است. نگرانی افراد نسبت به کار، خانواده، فرزند، دوری اعضای خانواده از یکدیگر و جدایی آنها، نگرانی‌های مادران کارمند نسبت به وضع کودکان خود و احساس گناه از نرسیدن به فرزندان، مشکلات اجتماعی، پیشرفت تکنولوژی و نگرانی و بیم از کهنه شدن معلومات و اطلاعات، مشکلات مدیریت و توقعات کارکنان همگی سبب می‌شود که فرد از لحظه بیداری بامداد تا هنگام آرمیدن شامگاه همواره دچار هیجان‌ها، تنش‌ها، نگرانی‌ها و بیم‌ها و امیدهای گوناگونی باشد که گاه با ظرفیت بدنی، عصبی و روانی وی متناسب است و گاه با آن سازگار نیست. مجموعه چنین حالت‌ها و فشارهای ناشی از آن در اصطلاح استرس یا فشار روانی گفته می‌شود [۱۶]. فشار عصبی به عنوان یک واکنش حسی به وضعیت خارجی که نتیجه آن تغییر وضع جسمی، روانی و رفتاری کودکان است، توصیف می‌شود [۱۷]. اما فشار عصبی همواره بد و ناپسند نیست. بلکه یک نوع فشار وجود دارد که حالت مثبت و خوشایندی هم دارد که به آن «یوسترس» می‌گویند. این نوع فشار عصبی عملکرد بهتر را موجب می‌شود. به عنوان مثال اگر به کارمندی پست بالاتر در محل دیگری پیشنهاد شود، فشار عصبی که بر وی وارد می‌شود از نوع «یوسترس» بوده و مثبت است [۱۸].

انواع اثرات و علائم فشار در کارکنان

- مشکلات و انحرافات جسمانی

این دسته از فشارها که از طریق نظام خودکار بدن یعنی نظام سمپاتیک، پاراسمپاتیک و تراوشات هورمونی صورت می‌گیرد، باعث افزایش تنفس، فشار خون بالا، میزان کلسترول بالا، امراض قلبی، زخم‌های معده، افزایش ضربان قلب، نشستن عرق سرد بر پیشانی، رنگ‌پریدگی و تنش، درد مفاصل و انقباض عضلانی می‌شود همچنین باعث اختلالات خواب، میگرن، تهوع و استفراغ، بیماری‌های عروقی، بیماری‌های مربوط به کاهش یا ازدیاد قند خون و تورم مفاصل و غیره می‌گردد. مشکلات فوق البته در مواجهه مداوم با فشارهای شغلی به وجود می‌آیند. زیرا فشار روانی اندک، گاهی می‌تواند عملکرد شغلی را بهبود بخشد. اما فشار روانی شدید باعث می‌شود کارکنان دائماً گوش به زنگ بوده و به طور کلی مستمر در حالت آمادگی و مقاومت به سر برند. نتیجه‌ی چنین وضعی فرسودگی و تحلیل قوای جسمی - روانی آنها بوده که زمینه‌ی مناسبی را برای ابتلا به انواع بیماری‌ها فراهم می‌سازد [۱۹].

- مشکلات روان‌شناختی و رفتاری کارکنان



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

این دسته از فشارها به شکلی غیرمستقیم در عملکرد روزمره افراد فوق بروز و ظهور می‌نماید. فشار روانی شدید و مداوم باعث بروز اختلالات و از هم پاشیدگی شخصیت و علائمی مانند: خشم، دلواپسی، افسردگی، عصبانیت، بی‌ادبی، تنش، بی‌حوصلگی، کاهش اعتماد به نفس، عدم قابلیت در ایجاد تمرکز فکری و تصمیم‌گیری و رضایت‌شغلی و برگشت به رفتارهای کودکانه و نظایر آن می‌شود. نتیجه‌ی این حالات در افارد به تغییرات خلق و خو و دیگر حالات عاطفی و در ارتباط با عملکرد شغلی به کاهش عزت نفس، رنجش از سرپرست، ناتوانی در تمرکز فکر و اتخاذ تصمیم و نارضایتی از شغل منجر می‌شود. این عواقب فشار روانی می‌تواند در کنش سازمانی اثرات منفی داشته باشد. همچنین مشکلات رفتاری ناشی از حالات روانی را می‌توان تحت عنوان افزایش مصرف دخانیات یا مشروبات الکلی، مصرف مواد مخدر، پرخوری یا کم‌خوری و غیره هم بیان نمود. این مشکلات جسمانی، روان‌شناختی و رفتاری ناشی از فشار هر کدام به نوعی می‌توانند در کارکنان اثرات مخرب برجای گذارند به طوری که مثلاً نقش آنان را در اثربخشی سازمان کاهش داده و باعث نقل و انتقالات کارکنان و غیبت آنان از سازمان گردیده و امنیت کارکنان را به مخاطره اندازد و یا باعث مسامحه‌کاری و عدم تصمیم‌گیری به موقع در شرایط لازم کاری شود [۲۰].

نوبت‌کاری یکی از عوامل زیان‌آور ارگونومیک و از ره‌آورد‌های پرهیزناپذیر فن‌آوری است و از جنبه‌های مختلف می‌تواند اثرات ویرانگری بر چگونگی زندگی انسان به جا بگذارد. نوشتار حاضر ضمن معرفی اجمالی سیستم‌های نوبت‌کاری و عوامل تنش‌زا و کاهنده رضایت‌شغلی ناشی از چنین شرایطی به خصوص در مورد کارکنان مراقبت‌های بهداشتی، به بیان راهکارهای بهبود شرایط کاری و رضایتمندی کارکنان نوبت‌کار و اتخاذ استراتژی‌های مفید با توجه به تجربیات دیگر کشورها می‌پردازد. در ضمن سعی شده تا عوارضی که نوبت‌کاران با آن روبرو می‌شوند مانند خستگی و کمبود خواب، ناراحتی‌های گوارشی، عوارض مغزی/روانی، اختلالات قلبی و عروقی، مشکلات خانوادگی و اجتماعی، کاهش انگیزه و بهره‌وری، کاهش دقت و نهایتاً افزایش میزان حوادث بحث و نتیجه‌گیری گردد. منظور از نوبت‌کاری: هر کاری که به طور منظم و معین در بیرون از درجه‌ی زمانی کار روزانه انجام پذیرد، نوبت‌کاری تلقی می‌شود. به طور قراردادی ساعات بین ۷ صبح الی ۶ بعدازظهر جزو کار روزانه است و کارکنانی که در خارج از ساعات یاد شده کار می‌کنند، کارکنان نوبت‌کار خوانده می‌شوند [۳].

۴- پیشینه ی تحقیق

پژوهشی تحت عنوان تأثیر نوبت‌کاری بر کارکنان بخش تولید در شرکت فولاد مبارکه [۲۱]. انجام شد که موضوع اصلی این پژوهش بررسی فشار ناشی از نوبت‌کاری در بخش تولید شرکت فولاد مبارکه است. در این پژوهش ۱۶۳ نفر از کارکنان نوبت‌کار و روزکار انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته بین آنها توزیع شد. سپس نتایج داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان داد فشار کاری، اضطراب و مشکلات خانوادگی در کارکنان نوبت‌کار بیشتر از کارکنان روزکار است. این مطالعه نشان داد متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای مانند سن، سطح تحصیلات، نظام تفریح، تنوع مشاغل، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و میزان ورزش نقش مهمی در کاهش فشار ناشی از نوبت‌کاری داشته است. در مطالعه‌ای که در سال ۱۹۸۲ توسط تپاس و همکاران بر روی ۱۴۹۰ نوبت‌کار انجام گرفت، مشخص شد که بیش از ۷۰ درصد از عصرکاران و بیش از ۶۰ درصد از شب‌کاران، از مدت زمانی که با خانواده و همسر خود سپری می‌کنند، راضی نیستند. در مقایسه، این حالت برای روزکاران دائم، کمتر از ۴۵ درصد مشاهده شده است. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که میزان طلاق در بین شب‌کاران نسبت به روزکاران به میزان ۵۰ درصد بیشتر است [۳]. در پژوهشی که نات و همکاران (۱۹۸۳)، به نقل از مونک و فولکارد، [۶] و ودربورن (۱۹۸۷)، به نقل از مونک و فولکارد، [۶] انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که نه تنها ساعاتی که نوبت‌کاران مجبورند در سرکار حاضر باشند بر روی وظایف زناشویی و رسیدگی به وضع فرزندان اثر منفی می‌گذارد، بلکه نبود پدران و یا مادران در روزهای تعطیل هفته موجب می‌گردد که بازدهی و کارایی فرزندان پایین آمده و نتواند از تمام قابلیت‌هایشان استفاده کنند. مطالعه فرنچ و کاپلان (Feranch and Kaplan) (۲۰۰۱)، به نقل از دادور، [۲۲] نشان داد که ابهام نقش باعث نارضایتی شغلی و کاهش سلامت جسمی و روانی افراد می‌شود. ابهام نقش بر اساس مطالعه‌ی آنها باعث افزایش فشار خون و تپش قلب و ایجاد علائم و روان‌نژندی در فرد می‌شود. پژوهش مارگولیس [۱۱] بین نوبت‌کاری با علائم افسردگی، پایین بودن اعتماد به نفس، نارضایتی از زندگی و ترک کار رابطه معنی‌داری نشان داد [۲۳]. (بیر، ۲۰۰۳، به نقل از چوبینه، [۳] ایوانوویچ و ماتسون (Evanowich



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

and Matson) (۲۰۰۳، به نقل از چوبینه، [۳] دریافتند که نوبت‌کاری با شکایت جسمانی و نشانه‌های روانی کارکنان در ارتباط است. عوامل دیگری چون میزان مسئولیت افراد (فرنچ و کاپلان، ۱۹۹۰، به نقل از چوبینه، [۳] و نحوه ارتباط فرد با همکاران و سرپرستانش (کاپلان، ۱۹۹۳، به نقل از چوبینه، [۳]. نیز از عواملی هستند که بر سلامت روان افراد و رضایت شغلی آنها مؤثر است. مطالعه مارگولیس [۱۱] نشان داد که استرس ناشی از میزان کار زیاد با علائم استرس در ارتباط است. نشانه‌هایی چون غیبت از کار، افراط در مصرف مشروبات الکلی، بی‌تفاوتی در کار و کاهش انگیزه کار کردن در این افراد بیش از سایرین وجود دارد. از عوامل دیگری که تحقیقات بسیاری به عنوان عامل ایجاد کننده‌ی استرس شغلی شناخته شده است، ابهام نقش و تعارض نقش هستند. ابهام نقش وقتی اتفاق می‌افتد که شخص درباره‌ی شغل و کاری که انجام می‌دهد اطلاعات کافی نداشته باشد. تعارض نقش هنگامی است که او در محیط کار خود با وظایف و نیازهایی مواجه شود که علاقه‌ای نسبت به آنها ندارد [۲۳].

۵- فرضیات تحقیق

- ۱- میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی در کارکنان نوبت‌کار بیشتر از کارکنان روزکار است.
- ۲- میزان فشار روانی ناشی از فشار شغل در کارکنان نوبت‌کار بیشتر از کارکنان روزکار است.
- ۳- میزان فشار روانی ناشی از خطرات بهداشتی در کارکنان نوبت‌کار بیشتر از کارکنان روزکار است.

۶- روش تحقیق

روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان روزکار و نوبت‌کار شاغل در بیمارستان حضرت فاطمه‌الزهرا(س) نجف‌آباد در سال ۱۳۸۸ با تعداد ۴۵۰ نفر بود. تعداد نمونه با استفاده از فرمول محاسبه حجم نمونه برابر ۱۶۰ نفر محاسبه گردید. انتخاب نمونه به شیوه تصادفی طبقه‌بندی شده (۷۰ درصد کارکنان نوبت‌کار و ۳۰ درصد روزکار) انجام گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته با تعداد ۲۷ سؤال از نوع پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه با مراجعه به استادان راهنما و مشاور و کارشناسان خبره مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه از طریق فرمول آلفای کرونباخ با ۰/۸۹ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون t مستقل استفاده شد.

۷- یافته‌های پژوهش

این پژوهش در رابطه با فرضیات مورد نظر به نتایج زیر دست یافته است :

آماره‌های توصیفی میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی، شغل و خطرات بهداشتی

جدول (۱) آماره‌های توصیفی مقایسه‌ی میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی، شغل و خطرات بهداشتی در کارکنان

نوبت‌کار و روزکار بر اساس نمونه‌ی تحت بررسی از بیمارستان فاطمه‌الزهرا(س) نجف‌آباد

خطرات بهداشتی		شغل		مشکلات خانوادگی		فشار روانی ناشی از
نوبت کار	روزکار	نوبت کار	روزکار	نوبت کار	روزکار	آماره
۲۱.۹۷	۲۰.۰۴	۲۴.۱۴	۲۱.۵۳	۳۰.۰۸	۲۵.۴۱	میانگین
۵.۸	۶.۹	۵.۴۱	۵.۶۹	۱۰.۵	۱۰.۶۹	انحراف معیار
۱۰	۸	۱۱	۱۳	۱۰	۷	کمترین مقدار
۳۲	۳۸	۴۰	۳۹	۵۱	۵۱	بیشترین مقدار
-۰.۱۶	۰.۶۱	۰.۲۲	۰.۹۶	۰.۱۱۸	۰.۷۳	چولگی
۰.۳۴	۰.۲۲	۰.۳۴	۰.۲۲	۰.۳۴	۰.۲۲	انحراف معیار چولگی



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

کشیدگی	-۰.۳۴	-۰.۷۹	۰.۲۶	۰.۷۲	-۰.۲۹	-۰.۹۸
انحراف معیار کشیدگی	۰.۴۵	۰.۶۷	۰.۴۵	۰.۶۷	۰.۴۵	۰.۶۷
تعداد	۱۱۲	۴۸	۱۱۲	۴۸	۱۱۲	۴۸

بر اساس جدول (۱) و نظرسنجی انجام شده میانگین فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی برای افراد نوبت کار برابر ۲۵.۴ و انحراف معیار برابر ۱۰.۶۹؛ برای روزکاران میانگین برابر ۳۰.۰۸ و انحراف معیار برابر ۱۰.۵ است. کمترین میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی نوبت کاران برابر ۷ و برای روزکاران برابر ۱۰ می باشد؛ همچنین بیشترین مقدار فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی برای نوبت کاران برابر ۵۱ و برای روزکاران نیز برابر ۵۱ گزارش شده است. همچنین میانگین فشار روانی ناشی از شغل برای افراد نوبت کار برابر ۲۱.۵۳ و انحراف معیار برابر ۵.۶۹؛ برای روزکاران میانگین برابر ۲۴.۱۴ و انحراف معیار برابر ۵.۴۱ است. کمترین میزان فشار روانی ناشی از شغل در نوبت کاران برابر ۱۳ و برای روزکاران برابر ۱۱ می باشد؛ همچنین بیشترین میزان فشار روانی ناشی از شغل برای نوبت کاران برابر ۳۹ و برای روزکاران نیز برابر ۴۰ گزارش شده است. همچنین بر اساس نظرسنجی انجام شده میانگین فشار روانی ناشی از خطرات بهداشتی برای افراد نوبت کار برابر ۲۰.۰۴ و انحراف معیار برابر ۶.۹؛ برای روزکاران میانگین برابر ۲۱.۹۷ و انحراف معیار برابر ۵.۸ است. کمترین مقدار میزان فشار روانی ناشی از خطرات بهداشتی نوبت کاران ۸ و روزکاران برابر ۱۰ و بیشترین مقدار آن برای نوبت کاران برابر ۳۸ و برای روزکاران برابر ۳۲ گزارش شده است.

آزمون فرضیه‌ها

۱- میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی در کارکنان نوبت کار بیشتر از کارکنان روز کار است.

جدول (۲) مقایسه میانگین امتیازات ارزشی نوبت کاران و روزکاران بر اساس فرضیه اول

آماره آزمون	درجه آزادی	Sig	سطح معنی داری	میانگین امتیازات ارزشی	
				نوبت کار	روز کار
-۲.۵۴	۱۵۸	۰.۰۱۲	۰.۰۵	۲۵.۴۱	۳۰.۰۸

بر اساس یافته‌های جدول (۲)، Sig برابر ۰.۰۱۲ از سطح معنی داری ۰.۰۵ کوچکتر است لذا فرض صفر آزمون (میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی در کارکنان نوبت کار بیشتر از کارکنان روز کار است) رد می‌گردد به عبارت دیگر میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی در نوبت کاران و روزکاران تفاوت معنادار دارد. میانگین امتیازات ارزشی برای نوبت کاران ۲۵.۴۱ و روزکاران ۳۰.۰۸ است که نشان می‌دهد میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی برای روزکاران بیشتر است.

۲- میزان فشار روانی ناشی از فشار شغل در کارکنان نوبت کار بیشتر از کارکنان روز کار است.

جدول (۳) مقایسه میانگین امتیازات ارزشی نوبت کاران و روزکاران بر اساس فرضیه دوم

آماره آزمون	درجه آزادی	Sig	سطح معنی داری	میانگین امتیازات ارزشی	
				نوبت کار	روز کار
-۲.۶۹	۱۵۸	۰.۰۰۸	۰.۰۵	۲۱.۵۳	۲۴.۱۴



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بر اساس یافته‌های جدول (۳)، Sig برابر ۰.۰۰۸ از سطح معنی‌داری ۰.۰۵ کوچک‌تر است لذا فرض صفر آزمون (میزان فشار روانی ناشی از شغل در کارکنان نوبت‌کار بیشتر از کارکنان روزکار است) رد می‌گردد به عبارت دیگر میزان فشار روانی ناشی از شغل بین نوبت‌کاران و روزکاران تفاوت معنادار دارد. میانگین برای نوبت‌کاران ۲۱.۵۳ و روزکاران ۲۴.۱۴ است که نشان می‌دهد میزان فشار روانی ناشی از شغل در روزکاران بیشتر است.

۳- میزان فشار روانی ناشی از خطرات بهداشتی در کارکنان نوبت‌کار بیشتر از کارکنان روزکار است.

جدول (۴) مقایسه میانگین امتیازات ارزشی نوبت‌کاران و روزکاران بر اساس فرضیه سوم

میانگین امتیازات ارزشی		سطح معنی‌داری	Sig	درجه آزادی	آماره آزمون t
نوبت‌کار	روزکار				
۲۰.۰۴	۲۱.۹۷	۰.۰۵	۰.۰۰۹	۱۵۸	-۱.۶۹

بر اساس یافته‌های جدول (۴)، Sig برابر ۰.۰۰۹ از سطح معنی‌داری ۰.۰۵ کوچک‌تر است لذا فرض صفر آزمون (میزان فشار روانی ناشی از خطرات بهداشتی در کارکنان نوبت‌کار بیشتر از کارکنان روزکار است) رد می‌گردد به عبارت دیگر میزان فشار روانی ناشی از خطرات بهداشتی در کارکنان روزکار بیشتر از کارکنان نوبت‌کار است.

۸- بحث و نتیجه گیری

در ارتباط با فرضیه اول (میزان فشار ناشی از مشکلات خانوادگی در کارکنان نوبت‌کار بیشتر از کارکنان روزکار است). تعداد ۱۱ سؤال (سوالات ۱ تا ۱۱) طراحی گردید که نتایج آماره‌های توصیفی هر مجموعه سؤال به شرح ذیل مورد تجزیه و تحلیل گردید است.

تجزیه و تحلیل یافته‌های جدول (۲) نشان داد، Sig برابر ۰.۰۱۲ از سطح معنی‌داری ۰.۰۵ کوچک‌تر بوده است همچنین میانگین امتیازات ارزشی برای نوبت‌کاران ۲۵.۴۱ و برای روزکاران ۳۰.۰۸ می‌باشد و F محاسباتی در سطح ($P \leq 0.05$) تفاوت معنادار دارد و نشان می‌دهد میزان فشار روانی ناشی از مشکلات خانوادگی برای روزکاران بیشتر از نوبت‌کاران است. نتایج این تحقیق با تحقیقات انجام شده توسط تپاس و همکاران (۱۹۸۲)، به نقل از مونک و فولکارد، [۶] همسوی بود آنها طی تحقیقات خود بر روی ۱۴۹۰ نوبت‌کار در یک شرکت تولیدی به این نتیجه دست یافتند که بیش از ۶۵ درصد از نوبت‌کاران و بیش از ۳۵ درصد از روزکاران از مدت زمانی که با خانواده و همسر خود سپری می‌کنند راضی نیستند. در این پژوهش ۶۷.۵ درصد دارای سابقه خدمت بین ۱۰ تا ۱۵ سال داشته و همچنین ۷۵ درصد کارکنان دارای فرزندان شاغل به تحصیل داشته‌اند. از طرفی نتایج تحقیقی با یافته‌های نات و همکاران (۱۹۸۷)، به نقل از مونک و فولکارد، [۶] همسوی بود. بر اساس یافته‌های این تحقیق ۶۸.۷ درصد کارکنان نوبت‌کار و ۷۱ درصد کارکنان روزکار دارای فرزندان شاغل به تحصیل بوده‌اند. که نه تنها ساعاتی که نوبت‌کاران مجبورند در سر کار حاضر شوند بر روی وظایف زناشویی و رسیدگی به وضع فرزندان اثر منفی می‌گذارد، بلکه نبود پدران و یا مادران در روزهای تعطیل هفته موجب می‌گردد که بازدهی و کارایی فرزندان پایین آمده و نتوانند از تمام قابلیت‌های خود استفاده کنند.

نتایج تحقیق حاضر به روشنی بیان می‌کند که کارکنان نوبت‌کار توانسته‌اند بین محیط کار و خانه و جامعه ارتباط مناسب برقرار کنند و فشارهای روانی ناشی از نوبت‌کاری را به حداقل برسانند. به گونه‌ای که یافته‌های سؤال‌های فرضیه اول به خوبی بیان می‌کند که میزان فشار بالا از طرف خانواده، بروز افت تحصیلی فرزندان، نگرانی خانواده از مسائل فرزندان، عدم حضور مناسب و به وقت در مهمانی‌ها، عدم خواب و استراحت کافی و عدم تأمین مایحتاج خانواده، در بین روزکاران فشار روانی بیشتری را نسبت به کارکنان نوبت‌کار نشان می‌دهد. البته ذکر این نکته حائز اهمیت است که در سازمان



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مورد مطالعه درصد افرادی که در سنین بالا قرار دارند بسیار کم می‌باشد و بیشتر نیروی سازمان را افراد جوان تشکیل می‌دهند که به مراتب با مشکلات خانوادگی کمتری مواجه هستند.

در ارتباط با فرضیه دوم تحقیق مبنی بر وجود فشار روانی ناشی از شغل در کارکنان نوبت کار و روزکار در سازمان مورد مطالعه تعداد نه سؤال (سوالات ۱۲ تا ۲۱) مطرح گردیده که یافته‌های آن بر طبق جدول آماره توصیفی (۵) به شرح زیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس یافته‌های به دست آمده، Sig برابر ۰.۰۰۸ از سطح معنی‌داری ۰.۰۵ کوچکتر ($P \leq 0.05$) است. لذا فرضیه دوم آزمون مبنی بر وجود فشار روانی ناشی از شغل بیشتر در کارکنان نوبت کار نسبت به کارکنان روزکار رد می‌شود. و به عبارت دیگر فشار روانی ناشی از شغل در بین کارکنان روزکار و نوبت کار تفاوت معنادار دارد. نتایج یافته‌های فوق با تحقیقات انجام شده در شرکت فولاد مبارکه محسنی [۲۱] همسو نمی‌باشد. در این پژوهش ۱۶۳ نفر از کارکنان نوبت کار و روزکار انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته بین آنها توزیع شد. سپس نتایج داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان داد. فشار کاری اضطراب و مشکلات خانوادگی در کارکنان نوبت کار بیشتر از کارکنان روزکار است. و با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادات زیر ارائه گردید. ایجاد تنوع در مشاغل از طریق گردش مشاغل - ایجاد یا روان تر نمودن نظام ترفیع کارکنان - مشارکت دادن بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیری - دادن آموزش به کارکنان در استفاده از نوع غذا و زمان مناسب مصرف غذا - ورزش کردن و دوری از استعمال دخانیات - بکارگیری کارکنان جوان و دارای سن پایین و عدم بکارگیری کارکنان بالای ۴۰ سال.

در سازمان مورد مطالعه، عوامل مختلفی موجب گردیده تا افراد به طریق مختلف خود را با شرایط نوبت کاری تطبیق دهند به گونه‌ای که کمترین فشار عصبی ناشی از شغل بر کارکنان تحمیل می‌شود برای مثال بیشترین اوج کار در نوبت روز (ساعات ۷ تا ۱۲) می‌باشد که کارکنان روزکار با آن مواجه هستند و در ساعات بعد از آن به دلیل متوقف شدن فعالیت‌های درمانگاه تخصصی، فشار کار کاهش می‌یابد. همچنین افراد برای نوبت کاری از شیفت‌های گردشی رو به جلو استفاده می‌کنند. در این نوع شیفت‌ها چند اصل مهم به قرار زیر رعایت می‌گردد.

- کل دوره، چهار هفته به طول می‌انجامد و هر چه طول دوره کوتاه‌تر باشد شرایط برای فرد نوبت کار مناسب‌تر خواهد شد.
- پس از هر نوبت کاری، دست کم ۲۴ ساعت استراحت وجود دارد.
- تعطیلات طولانی آخر هفته در پایان هفته اول بسیار مطلوب و قابل توجه است.
- چرخش نوبت کار رو به جلو است یعنی از نوبت بامداد به نوبت بعدازظهر و سپس به نوبت شب ادامه می‌یابد.

به کار بردن روش چرخشی در نوبت کاری همان گونه که در فصل دوم اشاره شده منجر به این می‌شود که ساعت زیستی بدن تا حد امکان انطباق خود را با شرایط نوبت کاری حفظ کند و تحمل فشار روانی ناشی از شغل نگردد. روشی که امروزه در کشور آلمان و حوزه اسکاندیناوی به کار گرفته شده به گونه‌ای که بر اساس تحقیقات انجام گرفته در این کشورها، برنامه نوبت کاری رو به جلو، زندگی خانوادگی و اجتماعی نوبت کاران را بهبود بخشیده و فشار کاری آنها را به مقدار بسیار زیادی کاهش داده است.

در ارتباط با فرضیه سوم مبنی بر فشار روانی ناشی از خطرات بهداشتی بین کارکنان نوبت کار و روزکار، تعداد هفت سؤال (سوالات ۲۲ تا ۲۷) طراحی گردید که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه به شرح زیر خلاصه شده است.

بر اساس یافته‌های جدول (۶)، Sig برابر ۰.۰۰۹ از سطح معنی‌داری ۰.۰۵ کوچکتر ($P \leq 0.05$) است و به عبارت دیگر میزان فشار روانی ناشی از خطرات بهداشتی از خطرات بهداشتی در بین روزکاران بیشتر از کارکنان نوبت کار می‌باشد.

نتایج پژوهش فوق با پژوهش مارگولیس [۱۱] همسو نمی‌باشد، بر طبق یافته‌های مارگولیس که تأثیر نوبت کاری را بر کارکنان یک شرکت تولیدی بررسی کرده بود نتایج نشان داد بین نوبت کاری با افسردگی، پایین بودن اعتماد به نفس، نارضایتی از زندگی و ترک کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق حاضر بیان می‌دارد که حجم کار بالا و وجود درمانگاه تخصصی در نوبت صبح باعث گردیده تا ضعف، تپش قلب و خستگی زودرس، استرس و نگرانی بی‌مورد، عدم استراحت کافی در بین کار، بروز عصبانیت و پرخاشگری در کارکنان روزکار نسبت به کارکنان نوبت کار تأثیر بیشتری داشته باشند در حالی که در نوبت عصر و شب عواملی مانند محیط بدون سر و صدا و کاهش ازدحام بیمارستان، عدم وجود درمانگاه تخصصی،



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

وضعیت آ و هوای مناسب محل کار، میزان نور، محل استراحت مناسب، در این مرکز، شرایط محیط کار مطلوبی را برای کارکنان نوبت کار فراهم آورده به گونه‌ای که آنها نسبت به افراد روزکار از مشکلات خانوادگی، فشار شغلی و خطرات بهداشتی کمتری نسبت به افراد روزکار برخوردار هستند.

۹- پیشنهادات

پیشنهاداتی مربوط به روزکاران

بر اساس یافته‌های جدول (۱) مربوط به تجزیه و تحلیل پرسشنامه، نتایج نشان داد که فشارهای روانی ناشی از شغل در کارکنان روزکار بیشتر از کارکنان نوبت کار می‌باشد. پیشنهاد می‌شود سازمان و مدیریت در جهت کاهش فشار کارکنان روزکار موارد زیر را رعایت نماید. ۱- تعیین عوامل فشارزای درون سازمان و برون سازمانی مؤثر بر کارکنان روزکار و برنامه‌ریزی مؤثر جهت کاهش آن. ۲- کاهش فشار کاری کارکنان از طریق افزایش نیروی کار آموزش دیده و آموزش کارکنان با امکانات و تکنولوژی جدید به خصوص در ارتباط با کارکنان نوبت‌های صبح که ازدحام و فشار روانی - شغلی بیشتری را از طرف ارباب رجوع متحمل می‌شوند. ۳- استفاده از حمایت‌های درون گروهی به منظور آشنا شدن کارکنان با مسائل و مشکلات خود و انعکاس به مسئولین جهت کاهش فشار روانی محیط کار. ۴- جلوگیری از هرگونه تضاد بین شخصی یا گروهی به منظور کاهش فشار روانی محیط کار. ۵- توجه به نوع شخصیت و الگوهای رفتاری متناسب با کار و فعالیت واگذار شده به کارکنان. ۶- برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با وظایف محوله و استفاده مناسب از امکانات و تکنولوژی روز به منظور تسریع در امر مراجعان و کاهش فشارهای ناشی از کار روزانه. ۷- کارکنان خواسته‌های بلندپروازانه خود را در زندگی کاهش دهند زیرا معمولاً با فشارهای بالا و پشتیبانی کم از طرف خانواده و همکاران توأم است. ۸- استفاده از اردوهای تفریحی - خانوادگی در دوره‌های مختلف کاری از طرف سازمان و فراهم آوردن شرایط و زمان، متناسب با وضعیت و شرایط کارکنان به گونه‌ای که آنها بتوانند از موقعیت‌های ایجاد شده استفاده لازم را بنمایند.

پیشنهاداتی مربوط به نوبت کاران

هرچند که نمی‌توان گفت شب‌کاری و نوبت‌کاری تأثیری بر کارکنان این سازمان نداشته است ولی باید این را بپذیریم که ویژگی اصلی دوران صنعتی کنونی وجود تعداد بی‌شماری کارکنان نوبت کار است که به دلایل گوناگون نظیر، پزشکی، قانونی، و یا دلایل اجتماعی قادر نیستند خود را با مشکلات ناشی از نوبت‌کاری انطباق دهند و پرستاران و پزشکان نیز از این عامل مستثنی نیستند و در صورت عدم برنامه‌ریزی دقیق و موشکافانه احتمال این که کارکنان این سازمان در آینده با مشکلات ناشی از نوبت‌کاری مواجه شوند، بسیار زیاد است. چرا که هم‌اکنون اگر آنها با این مشکل روبرو نشده‌اند می‌تواند به دلایل متعدد و منحصر به فردی که این سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز کرده دانست. همچنین ۴۶.۹ درصد دارای سابقه یک یا دو فرزند می‌باشند. بنابراین وجود چنین ویژگی‌های منحصر به فرد در این سازمان موجب گردیده تا نیروی کار جوان و شاداب آن گونه که در تحقیقات دیگر سازمان‌ها رخ داده دچار فشارهای روانی ناشی از نوبت‌کاری، مشکلات خانوادگی و خطرات بهداشتی که امروزه گریبان‌گیر تعداد بی‌شماری از نوبت‌کاران شده و به موارد آن در فصل دوم اشاره شده، مواجه نشود لذا پیشنهاد می‌گردد: ۱- نگرش کارفرما نسبت به نوبت‌کاران یک نگرش چند جانبه باشد نه تنها انتخاب برنامه نوبت‌کاری بلکه طراحی محیط کار، آموزش کارکنان و تدارک خدمات درمانی و تغذیه‌ای نیز به عنوان جزئی از کل اقدامات در نظر گرفته شود. دانستن این امر برای مدیریت ضروری است که هر اندازه برای انجام اقدامات یاد شده هزینه صرف کند، در پایان سرمایه مؤسسه را حفظ و پس‌انداز نموده است. ۲- همان‌طور که در فصل دوم نیز اشاره شده است، بسیاری از مشکلات نوبت‌کاران هنگام میان‌سال می‌شود و از آنجا که کارکنان این سازمان در آینده نزدیک با آن مواجه خواهند شد احتمال این که یک سری از کارکنان نتوانند خود را با شرایط نوبت‌کاری انطباق دهند بسیار زیاد است، لذا پیشنهاد می‌شود رؤسا و مدیران سازمان اهمیت ساعت زیستی را دریابند چرا که از نظر ایمنی و بهداشت، گردش هورمون ملانین در جریان خون فرد نوبت‌کار تطابق نیافته، به اندازه گردش الکل در جریان خون فرد روزکار نیمه هوشیار با اهمیت است. ۳- در بسیاری از موارد نگرش مدیریت به گونه‌ای است که اگر مشکلات در کوتاه مدت ظاهر نمی‌شود چرا بایستی به آن دامن زد و با توجه به این که بر اساس یافته‌های این تحقیق، سازمان با مشکلات ناشی از نوبت‌کاری هم‌اکنون مواجه نشده، پیشنهاد می‌شود مدیران نسبت به نوبت‌کاری یک نگرش روشن و صحیح و آینده‌نگر اتخاذ نمایند تا مانع هرز رفتن سرمایه سازمان، افزایش بهره‌وری و فعال ماندن در بازار رقابت گردد. ۴- با توجه به این که طبیعت افراد متفاوت است و بعضی افراد به راحتی با نوبت‌کاری انطباق حاصل



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

می‌کنند و بعضی از آن رنج می‌برند، پیشنهاد می‌شود افراد را از نظر توانایی انطباق با نوبت‌کاری طبقه‌بندی کرده و آنهایی که در معرض خطر هستند بازشناخته و اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه و احیاناً درمانی در مورد آنها انجام شود. ۵- ۲۵.۹ درصد از نوبت‌کاران ابراز نموده‌اند که در طول انجام کار دچار تپش قلب و خستگی زودرس می‌شوند، پیشنهاد می‌شود نوبت‌کاران را به ورزش کردن تشویق کنند و از خوردن غذاهای چرب و یا استعمال دخانیات منع شوند. ۶- بر اساس آمار توصیفی تحقیق، ۴۲.۵ درصد از پاسخگویان بین ۳۱ تا ۳۵ سال سن دارند همچنین ۴۶.۹ درصد از کارکنان دارای تجربه کمتر از ده سال سابقه دارند، که در آینده نزدیک میزان سن و تجربه آنها بالا خواهد رفت و از آنجا که خطرات بهداشتی از این دوره شدت بیشتری می‌گیرد پیشنهاد می‌شود از افراد بالای ۴۰ سال تا آنجا که ممکن است در نوبت‌کاری استفاده نشود. ۷- ۲/۲۴ درصد از نوبت‌کاران ابراز نموده‌اند که عدم استراحت کافی بعد از خواب به جسم آنها فشار زیادی وارد می‌سازد. لذا پیشنهاد می‌گردد خانواده نگرش و رفتاری را اتخاذ کنند که در آن خواب نوبت کار همانند سایر افراد جامعه، که در ساعات شب می‌خوابند، حمایت شده و از هرگونه اغتشاش و عامل مزاحمی به دور باشد. ۸- پیشنهاد می‌شود از بکارگیری اشخاص با سابقه دیابت، صرع، قلبی و عروقی در نوبت‌کاری خوداری شود و از برنامه‌های نوبت‌کاری منظم و قابل چرخش به سمت جلو (صبح، عصر و شب) استفاده شود.

منابع

- ۱- منتظری، ح. ۱۳۸۱. مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها. تهران. نشر رشد، صص ۳۵-۳۲.
- ۲- اعرابی، م. ۱۳۸۲. تئوری سازمان و مدیریت. تهران. مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ص ۲۶.
- ۳- چوبینه، ع. ۱۳۸۷. شیوه‌های ارزیابی پوسبجر در ارگونومی شغلی. تهران. نشر فن‌آوران، صص ۶۱-۵۷.
- 4-Folkard; S. Monk; T. H. 1998.Short and long term adjustment of circadian rhythms in perment night nurses. Ergonomics; PP: 43-49.
- ۵- چوبینه و همکاران. ۱۳۸۷. بهداشت حرفه‌ای. فارس. نشر دانشگاه علوم پزشکی خدمات بهداشتی درمانی فارس، ص ۴.
- ۶- مونک، ت و فولکارد، س. ۱۳۸۲. نوبت‌کاری، مشکلات و رهیافت‌ها. ترجمه ع چوبینه. تهران. انتشارات کوشا مهر، صص ۴۸-۴۳.
- 7-Tasto. F. And Golligan, 2002 "Human Behavior At Work" : Organizational Behavior. 7th ed. McGraw. P: 57.
- ۸- قراچه داغی، م. ۱۳۸۱. فشار روانی، راه‌های شناخت و مقابله. تهران. نشر رشد، صص ۳۳-۳۱.
- ۹- پارسائیان، ع. ۱۳۸۰. تئوری سازمان و طراحی ساختار. تهران. مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، صص ۹۵-۹۲.
- ۱۰- صالحی، ن، طالقانی، ک. ۱۳۸۳. ایمنی محیط کار. تهران. نشر دانش. صص ۳۳-۱۹.
- ۱۱- مارگولیس، ن. ۱۳۸۴. برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی. تهران. انتشارات سمت، ص ۱۱.
- 12-Cooper, CI, and Pain. F. 1990. Job Stress, Mental health and aodents among Shift Workers in Oil and Gas Extraction Industries. J-Occup – Med, 29, P: 119-125.
- ۱۳- رایبیز، ا. ۱۳۸۶. رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها). ترجمه ع پارسائیان و م اعرابی. تهران. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ص ۳۲.
- 14-Widask, KaliteranaAndRadosvak. 1986. Sleepiness as a consequence of shift work sleep. 11, P: 17-34.
- ۱۵- اشرف‌العقلایی، ا. ۱۳۸۱. ایجاد انگیزه. تهران. نشریه اعتماد، ص ۳۸.
- ۱۶- علوی، ا. ۱۳۸۱. روانشناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی). تهران. نشر نی. چاپ پنجم، ص ۲۲۸.
- ۱۷- الوانی، م. ۱۳۸۶. مدیریت عمومی. تهران. نشر نی، صص ۱۶-۱۲.
- 18-Luthans, F; 1995."Successful vs Effective Read Managers", Academy of Management Executive. PP: 60-68.
- ۱۹- مرادخان، د. ۱۳۷۸. استرس عاطفی و بهداشت روانی. تهران. نشر دانشگاه تهران، ص ۴۵.
- ۲۰- میلانی‌فر، ب. ۱۳۷۸. بهداشت روانی. تهران نشر قومس، ص ۹۵.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۲۱- محسنی، ر. ۱۳۷۶. تأثیر نوبت‌کاری بر کارکنان بخش تولید در شرکت فولاد مبارکه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد نجف‌آباد، صص ۴۰-۴۲.

۲۲- دادور، ع. ۱۳۸۴. نوبت‌کاری پیام ایمنی. سال سوم، شماره ۹.

۲۳- پوردهقان، م. ۱۳۸۶. شدت فشار شغلی پرستاران و فشار خون در هنگام نوبت‌کاری. مجله اندیشه و رفتار، سال یازدهم، شماره ۸۸، صص ۴۹-۵۳.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.