



عنوان مقاله

بررسی ارتباط بین استرس شغلی و بهداشت حرفه ای با متغیرهای جمعیت شناختی در کارکنان نوبت کاری و غیر نوبت کاری یکی از واحدهای صنعتی تهران

۱. دکتر شهناز طباطبائی^۱ ۲. محسن دانشوری^۲ ۳. دکتر سیمین حسینیان^۳

چکیده

هدف و سابقه: با توجه به اهمیت استرس شغلی و ارتباط آن با نوبت کاری در واحدهای صنعتی، پژوهشی در زمینه: "بررسی ارتباط بین استرس شغلی و بهداشت حرفه ای با متغیرهای جمعیت شناختی در کارکنان نوبت کاری و غیر نوبت کاری کارخانه شیر پاستوریزه پگاه تهران" در سال ۱۳۸۹ انجام شده است. هدف اصلی این پژوهش بررسی استرس شغلی در کارکنان نوبت کاری و غیر نوبت کاری کارخانه فوق الذکر است.

روش: این پژوهش از نوع زمینه یابی است و به ارتباط بین متغیرهای مورد مطالعه یعنی نوبت کاری و استرس شغلی در میان کارکنان کارخانه شیر پاستوریزه پگاه تهران می پردازد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان زن و مرد شاغل در بخش های ستادی و عملیاتی در کارخانه فوق الذکر در سال ۱۳۸۹ است. گروه نمونه ۱۰۰ نفر از کارکنان شاغل در بخش های ستادی و عملیاتی که از میان ۷۸۶ نفر کارکنان این کارخانه به طور تصادفی انتخاب شده اند را در بر می گیرد. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه: اطلاعات فردی و شغلی، بهداشت حرفه ای و استرس شغلی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS از آمار توصیفی و استنباطی (t دو گروه مستقل و تحلیل رگرسیون چند متغیری به طور همزمان) استفاده به عمل آمد.

یافته ها: تفاوت معنا داری را بین میزان استرس و منابع استرس در گروه نمونه تحقیق که در دو وضعیت نوبت کاری و غیر نوبت کاری قرار دارند، نشان می دهد. علاوه بر این توان پیش بینی میزان و منابع استرس شغلی از طریق سن، تحصیلات، سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای ($F=8.99$) وجود دارد. همبستگی مثبت و معنا داری ($r=0.78$) بین میزان استرس کارکنان و نوبت کاری آنها، و همچنین بین منابع استرس و نوبت کاری ($r=0.54$) وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری: نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که در میزان و منابع استرس کارکنان نوبت کاری و غیر نوبت کاری تفاوت معنا داری وجود دارد (با اولویت کارکنان نوبت کاری که استرس شغلی بیشتری دارند). بنابراین نوبت کاری عامل اثر گذار بر استرس شغلی کارکنان است. بعلاوه ارتباط بین استرس شغلی و بهداشت حرفه ای با برخی از متغیرهای جمعیت شناختی (تحصیلات) کارکنان در شرایط نوبت کاری و غیر نوبت کاری وجود دارد. بین میزان و منابع استرس شغلی با نوبت کاری همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد. جلب همکاری متخصصان و روانشناسان صنعتی و سازمانی به منظور حفظ و ارتقاء سلامت روان کارکنان و کاهش استرس شغلی آنها توسط مدیران کارخانه ها و پیمانکاران واحدهای تولیدی-صنعتی، توصیه می گردد.

۱. استادیار دانشکده سلامت، ایمنی و محیط زیست (HSE) دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی.
۲. مهندس بهداشت حرفه ای دانشکده سلامت، ایمنی و محیط زیست (HSE) دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی.
۳. استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س).



مقدمه

سازمانها و محیطهای کار با توجه به وظایف شغلی متفاوتی که برای کارکنان تعریف می کنند، مسایل مختلفی را برای آنها ایجاد می کنند. مهمترین مساله همان موضوعی است که ما تحت عنوان «استرس» می شناسیم. دنیای امروز، جهانی است پرتنش؛ پر از فشارهای روانی و عصبی، اندوه و افسردگی، دلهره و تشویش. میلیونها نفر مبتلا به استرس هستند، اما دل نگرانی (استرس) همیشه مخرب و زیانبار نیست! در واقع گاهی اوقات بهتر است که ما نگران باشیم. انسان برای آنکه بتواند به کار و کوشش بپردازد، می بایست کمی احساس استرس کند. این برانگیختگی هیجانی ملایم، آدمها را در جریان انجام کار هوشیار نگه می دارد. بر طبق نظریه چند عاملی بهره وری دستیابی به بالاترین میزان بهره وری در شرایطی امکان پذیر است که کارکنان سازمان از سلامت روانی کافی برخوردار باشند و فشار روانی ناشی از محیط کار بر آنان در کمترین حد ممکن باشد، در این حالت فرسودگی ناشی از کار رخ نخواهد داد (ساعتچی، ۱۳۸۰). علاوه بر این، کارگرانی که دچار استرس هستند بیشتر اشتباه کرده و کمتر به قوانین توجه می کنند.

استرس باعث می شود دقت کارکنان کم شود و در نتیجه به علائم هشدار دهنده توجه نمایند. استرس باعث افزایش خستگی فکری و شناختی شده و باعث کاهش کیفیت کار می شود. استرس با افزایش آشفتگی و گیجی، کاهش تمرکز، افزایش عملکرد غیرمنطقی، افزایش مصرف دارو و الکل و سیگار باعث انجام نادرست کار می گردد. مهمتر از تمامی موارد برشمرده، اثری است که استرس بر سلامت روانی و جسمی افراد و روابط آنها با دیگران و در کل بر زندگی انسان دارد (ساعتچی، ۱۳۸۷). استرس شغلی به یک پاسخ هیجانی و روانی "مضر" اطلاق می شود و در زمانی که نیازهای شغل با نیازها و تواناییهای فرد همگون نباشد ایجاد می گردد. استرس ناشی از کار را می توان جمع شدن عوامل استرس زا در وضعیتهای مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند. همچنین استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگیهای فردی شاغل، میزان بیش از حد خواستهای محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن است که فرد نتواند از عهده آنها برآید (راس و آلتمایر، ترجمه خواجه پور ۱۳۸۵).

یکی از عوامل بروز استرس کارکنان در محیط کار نوبت کاری است. سیستم نوبت کاری عبارت است از دورههای زمانی که در ۲۴ ساعت شبانه روز، افراد به کار مشغول هستند، یعنی ۸ ساعت شیفت صبح، ۸ ساعت شیفت عصر و ۸ ساعت شیفت شب و یا دو شیفت ۱۲ ساعته. شیفتهای کاری به دو صورت ثابت و چرخشی است. در نوبت کاریهای کشورهای آمریکا و کانادا حدود ۴۲ درصد افراد نوبت کار از سیستم نوبت کاری متغیر (چرخشی) استفاده می کنند. طبیعی است در نوبت کاری ثابت عده ای همیشه شب کار خواهند بود و این مضرات زیادی برای آنها به همراه خواهد آورد این افراد مجبورند در روز که جامعه فعال است در خواب باشند و شب که جامعه در خواب بسر می برد بیدار بوده و به فعالیت مشغول باشند. محدودیتها و شرایط خاص نوبت کاری باعث شده تا هر کسی نتواند در این سیستمها دوام بیاورد و مدیران را بر آن داشته تا درمورد بهبود وضعیت و شرایط شغلی کارکنان به فکر فرورفته و راهکارهایی را ارائه دهند (ساعتچی، ۱۳۸۷).

فشار روانی ناشی از محیط کار می تواند براحتهای زندگی انسان را تحت تأثیر قرار دهد و به طور مثال ممکن است انسان بطور مداوم در مورد یک موضوع خاص نگران باشد، از رفتار نادرست یک همکار یا سرپرست (مدیر گروه) احساس ناخوشایندی داشته باشد یا آگاهانه و به امید کسب یک ترفیع، بیش از حد توان خود، کاری را بپذیرد. چنانچه شغل را در رأس همه امور قرار گیرد، روابط شخصی تحت تأثیر قرار گرفته و با فشارهای کاری ادغام می شود.

تأثیر استرس بر انسان را می توان در زمینههایی چون: تأثیرات هیجانی، فیزیولوژیکی، شناختی و رفتاری خلاصه نمود. اکثر مردم بیش از نیمی از اوقات بیداری خود را در محل کار به سر می برند. به همین دلیل محیط کار بر آنان تأثیرگذار است. هم زمان با صنعتی شدن جهان غرب، به مسائل کار و محیط آن توجه بیشتری معطوف شده (کوپر^۱ و همکاران، ۲۰۰۱). در این زمینه استرس ناشی از شغل و تأثیر آن بر کارایی افراد، مورد توجه قرار گرفته است (آیزنک، ۲۰۰۰). علاوه بر این، هنگامی که افراد شغل خود را تغییر می دهند یا از محل زندگی خود به جای دیگری با فرهنگی متفاوت از فرهنگ خود،



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

مهاجرت می‌کنند، دچار استرس می‌شوند. این نوع تغییرات استرس‌زا است. زیرا بیشتر افراد نمی‌توانند به آسانی با ارزش‌ها و شرایط جدید انطباق پیدا کنند. به بیان دیگر تفاوت میان تقاضاهای محیطی و تجارب پیشین افراد موجب استرس می‌شود (بارت^۱ و الندیک^۲، ۲۰۰۴). ویژگی‌های عوامل و موقعیت‌هایی که استرس‌زا هستند و با بروز بیماری‌ها همراهند؛ با شدت، بعد، طول مدت، ناگهانی بودن و بالاخره با جدید بودن اثر آن‌ها مرتبط هستند. شدت عامل تنش‌زا بر اساس چگونگی ادراک افراد از تغییراتی که در موقعیت شخصی آن‌ها و با محیط جامعه به‌وجود می‌آیند، سنجیده می‌شود.

تحقیقات زیادی در زمینه استرس شغلی کارکنانی که به صورت نوبت کاری و غیر نوبت کاری مشغول به فعالیت درآمدزا هستند، انجام شده است. در زمینه نوبت کاری چرخشی دو تحقیق مستقل توسط ویلیامسون و ساندرسون (۱۹۸۶)، نوت و کیسوتز (۱۹۸۷) بین سه تا هفت روز نشان داده است کارکنان گرفتار مشکلاتی در خوابیدن و غذا خوردن می‌شوند. اما در تحقیق دیگری که میزان فشار روانی حاصل از کار، کنترل شده بود، این مشکلات دیده نشدند (فرس و سمر، ۱۹۸۶). به علاوه در دو مطالعه اول گردش کار سریع بوده است. ویلیکینسون (۱۹۹۲) با مرور دقیق نتایج تحقیقات مربوط به کار نوبتی به این نتیجه رسیده است که کار نوبتی ثابت، بهتر از کار نوبتی متغیر است.

اثر منفی کار نوبتی بر یک فرد مجرد، کمتر از یک فرد متاهل است، به نظر می‌آید افراد درون‌گرا بیش از افراد برون‌گرا سحرخیز باشند، زنان بهتر از مردان با کار نوبتی انطباق پیدا می‌کنند و اثرات نوبت کاری بر کارگران مسن تر بیش از کارگران جوان است (اسمیت و فولکارد، ۱۹۹۳؛ هارما، ۱۹۹۳؛ آجینسکا و دیگران، ۱۹۹۳). ضمناً توجه به تفاوت‌های فردی در زمینه ترجیح زمان خواب و بیداری مهم است (گرین وود، ۱۹۹۴).

یافته‌های مطالعه اعتمادی (۱۳۸۳) نشان می‌دهد استرس شغلی پرستاران CCU کار بیشتر از پرستاران بخش‌های عادی قلب و میانگین رضایت شغلی آنها از پرستاران بخش‌های عادی کمتر است.

در پژوهش دستورانی (۱۳۸۸) در زمینه ارتباط بین استرس شغلی و بهداشت حرفه‌ای در کارکنان کارخانه سیمان جوین-سبوزار نتایج نشان می‌دهد که در اکثر موارد تفاوت معناداری بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان با میزان و منابع استرس آنها وجود دارد و میزان استرس کارکنان این کارخانه از حد متوسط بالاتر می‌باشد. یک برنامه نوآورانه کاری در برخی تحقیقات معرفی شده که طبق این برنامه، چرت زدن کوتاه در طول شیفت شب، نتایج مطلوبی به دنبال دارد. زمان بندی مناسب شیفت‌ها و تنفس‌ها در مقالات گوناگونی مورد بحث قرار گرفته است. به همین صورت، فولکارد (۱۹۹۲) درباره‌ی زمان بندی مناسب شیفت‌های کاری بحث می‌کند که مزایای زیادی برای مدیریت و کارکنان دارند.

در پژوهشی که توسط ایوانز (۲۰۰۶) تحت عنوان سلامت روانی، استرس ناشی از کار و رضایت شغلی در انگلستان انجام گرفت، نتایج حاکی از آن است که کارکنانی که فشار کاری زیادی داشتند، سطح پایین رضایت شغلی را نشان دادند و ۴۷ درصد از این افراد سطوح بالای استرس و عدم رضایت شغلی را نشان دادند.

نوریو میشیما و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود در زمینه بهداشت روانی کارگران ژاپنی که یکی از جدی‌ترین مسائل محیط کار در زمینه سلامتی است، گزارش کردند که هر کارگر لازم است از نقطه نظر خود-مراقبتی آموزش‌های خود انگیختگی (AT^۳) را بگذراند. با این وجود، قبل از این خط‌مشی‌هایی را برای برخی از متخصصان بهداشت حرفه‌ای اعلام کرده بودند که آموزش خود انگیختگی را باید به عنوان روش استراحتی برای کمک به کارگران، جهت مقابله با استرس به کار برند. آنها نتیجه‌گیری می‌کنند که جهت غلبه بر مشکلات لازم است آموزش خود انگیختگی به کارگران با هدف رعایت مسائل بهداشت حرفه‌ای در محیط کار و کاهش استرس شغلی ارائه شود.

2. Barrett

3. Allen dick

1. Autogenic Training



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

در پژوهشی که توسط هانگ و همکاران (۲۰۰۷) در چین با عنوان رضایت شغلی و ارتباط آن با تعهد سازمانی و استرس محیط کار در بین ۵۱۲ پرستار صورت گرفت، نتایج، رابطه منفی بین رضایت شغلی و فشار کاری را نشان داد. متغیرهای مستقل تعهد سازمانی، فشار کاری، تعارض نقش، ابهام نقش، سطح تحصیلات و سابقه کاری، تعیین کننده‌های بسیار قوی رضایت شغلی محسوب می‌گردند و در سطح $a=0/05$ معنی‌دار بود و این مؤلفه‌ها ۴۰ درصد رضایت شغلی را تبیین می‌نمایند.

تا کادا و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود در زمینه ارتباط میان عوامل مختلف زندگی، محیط کار، علائم افسردگی، استرس و تصمیم به خودکشی بر روی نمونه ۴۱۱۸ نفری از کارکنان یک شرکت از ۱۱ شهر و منطقه ژاپن که در معرض مشاغل استرس زا بوده اند، الکل مصرف می‌کردند، مشکلات کم خوابی داشتند، از اعتماد به نفس کافی برخوردار نبودند و از تکنیک‌های کاهش استرس استفاده نمی‌کردند را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق علائم افسردگی در گروه نمونه نشان داد. علاوه بر این مصرف الکل و نداشتن اعتماد به نفس با تصمیم به خودکشی رابطه داشت. همچنین، کمبود اعتماد به نفس در کارکنانی که از راهبردهای کاهش استرس نیز استفاده نمی‌کردند، بسیار بالا بود.

هدف کلی پژوهش: بررسی ارتباط بین استرس شغلی و بهداشت حرفه ای با متغیرهای جمعیت شناختی در کارکنان نوبت کاری و غیر نوبت کاری در کارکنان کارخانه شیر پاستوریزه پگاه تهران است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش حاضر به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱- بین میزان و منابع استرس شغلی کارکنان در شرایط نوبت کاری و غیر نوبت کاری تفاوت وجود دارد.
- ۲- میزان استرس شغلی کارکنان از طریق سن، تحصیلات، سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای آنها قابل پیش بینی است.
- ۳- منابع استرس شغلی کارکنان از طریق سن، تحصیلات، سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای آنها قابل پیش بینی است.
- ۴- بین میزان و منابع استرس شغلی و نوبت کاری کارکنان همبستگی وجود دارد.

روش

این پژوهش از نوع زمینه یابی است و به بررسی ارتباط بین استرس شغلی و بهداشت حرفه ای با متغیرهای جمعیت شناختی در کارکنان نوبت کاری و غیر نوبت کاری در کارکنان کارخانه شیر پاستوریزه پگاه تهران در سال ۱۳۸۹ می‌پردازد.

جامعه آماری: جامعه آماری شامل تمامی کارکنان زن و مرد شاغل در بخش‌های ستادی و عملیاتی کارخانه شیر پگاه تهران در سال ۱۳۸۹ می‌باشد.

گروه نمونه، روش نمونه گیری و شیوه جمع آوری اطلاعات: گروه نمونه تحقیق حاضر، شامل ۱۰۰ نفر از کارکنان شاغل در بخش‌های ستادی و عملیاتی شرکت شیر پگاه تهران است که از میان کل ۷۸۶ نفر کارکنان این شرکت، به طور تصادفی انتخاب شده است. روش نمونه گیری در این پژوهش، مرحله ای تصادفی می‌باشد.

ابزار پژوهش

شامل ۳ پرسشنامه است که به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

۱- پرسشنامه اطلاعات فردی و شغلی - حرفه‌ای: به منظور جمع آوری اطلاعات جمعیت شناختی و شغلی-حرفه ای گروه نمونه تحقیق، در ۱۴ سوال تهیه و مورد استفاده قرار گرفت.

۲- پرسشنامه بهداشت حرفه‌ای: این پرسشنامه پژوهشگر ساخته می‌باشد و دارای ۴ زیر مقیاس است. زیر مقیاس اول، موارد مرتبط با ایمنی؛



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

زیر مقیاس دوم، موارد مرتبط با بهداشت حرفه ای؛ زیر مقیاس سوم، مسائل مربوط به بهداشت محیط؛ و زری مقیاس چهارم مسائل مرتبط با ارگونومی را در بر می گیرد. روایی پرسشنامه بهداشت حرفه ای توسط ۲ نفر روانسنج و محقق مورد بررسی قرار گرفته و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۱ می باشد.

۳- پرسشنامه استرس شغلی و منابع آن (فرم ۲۰ سوالی و ۵۰ سوالی): پرسشنامه استرس شغلی و منابع آن توسط " دیوس،

راینزومک کی " در سال ۱۹۹۱ تهیه شده است. این پرسشنامه خود از دو قسمت تشکیل شده است که عبارتند از:

الف) پرسشنامه سنجش علایم استرس شغلی: که حاوی ۲۰ ماده می باشد. این پرسشنامه، علایم استرس شغلی را از سه ماه گذشته تا کنون مورد بررسی و سنجش قرار می دهد.

ب) پرسشنامه سنجش منابع استرس شغلی: که شامل ۵۰ ماده است. این پرسشنامه به منظور تعیین منابع استرس شغلی، تجربیات شغلی افراد را در طول یک سال گذشته مورد بررسی قرار می دهد.

در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه، با استفاده از ضریب الفای کرونباخ برای میزان استرس شغلی برابر با 0.94 و برای منابع استرس شغلی برابر با 0.96 و برای هر دو پرسشنامه 0.97 می باشد.

روش تحلیل داده ها: جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون t دو گروه مستقل برای محاسبه تفاوت بین متغیرهای مورد مطالعه و تحلیل

رگرسیون چند متغیری همزمان، استفاده شده است.

یافته ها

اکثر نمونه های تحقیق در دامنه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال؛ ۷۲٪ مرد و ۲۸٪ زن، بیش از نیمی از نمونه های تحقیق (۶۷٪) دارای تحصیلات دیپلم، لیسانس و بالاتر؛ نصف گروه نمونه قراردادی؛ ۴۳٪ بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۵٪ کمتر از ۵ سال و بقیه ۱ تا ۲ سال دارای سابقه اشتغال به کار؛ و ۵۰٪ به صورت غیر نوبت کاری مشغول به فعالیت هستند. علاوه بر این، ۸۰٪ نمونه های تحقیق میانگین حقوق ۴۰۰ تا ۸۰۰ هزار تومان دریافت می کنند.

جدول شماره ۱: مقایسه میانگین میزان و منابع استرس در گروه نمونه

تحت شرایط نوبت کاری و غیر نوبت کاری

سطح معنی داری	درجه آزادی	میزان t	انحراف معیار	میانگین	سطوح نوبت کاری	استرس
0.00	98	-12.43	6.74	10.58	غیر نوبت کاری	میزان
			11.8	34.5	نوبت کاری	
0.00	98	-6.49	22.91	46.56	غیر نوبت کاری	منابع
			25.65	78.14	نوبت کاری	

چنانچه در جدول شماره ۱ دیده می شود و با تاکید بر میزان t به دست آمده (-12.43)، تفاوت معنی داری بین میزان استرس نمونه های تحقیق در شرایط نوبت کاری و غیر نوبت کاری وجود دارد. با توجه به میزان t به دست آمده (-6.49)، تفاوت معنی داری بین منابع استرس نمونه های تحقیق در شرایط نوبت کاری و غیر نوبت کاری ملاحظه می شود. بنابراین، فرضیه اول تحقیق تایید می شود.



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

جدول شماره ۲: رگرسیون چند متغیری

پیش بینی میزان استرس شغلی از طریق سن، تحصیلات، سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	6612.87	5	1322.57	8.99	0.00
باقیمانده	12646.56	86	147.05		
کل	19259.43	91			

با توجه به جدول شماره ۲ و با تاکید بر میزان F بدست آمده (8.99)، که در سطح 0.01 معنی دار است، می توان مطرح نمود که توان پیش بینی میزان استرس شغلی از طریق سن، تحصیلات، سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای وجود دارد. از این رو، جدول ضرایب رگرسیون ارائه می گردد. از این رو، فرضیه دوم پژوهش تایید می شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۲:

پیش بینی میزان استرس شغلی از طریق سن، تحصیلات، سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای

متغیر ملاک	متغیر پیش بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
میزان استرس	سن	-0.73	-0.31	-2.63	0.1
	تحصیلات	-7.21	-0.51	-5.74	0.00
	سابقه کار	-0.28	-0.08	-0.67	0.5
	میزان حقوق	-0.77	-0.02	-0.29	0.76
	بهداشت حرفه ای	0.17	0.07	0.82	0.41

با توجه به ضرایب حاصله در جدول فوق، می توان گفت که ارتباط منفی معنی داری بین تحصیلات با میزان استرس مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش سطح تحصیلات، میزان استرس کاهش می یابد و با کاهش آن میزان استرس افزایش می یابد.

جدول شماره ۳: رگرسیون چند متغیری

بررسی پیش بینی منابع استرس شغلی از طریق سن، تحصیلات، سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای



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

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	13673.49	5	2734.69	3.76	0.04
باقیمانده	62506.15	86	726.81		
کل	76179.65	91			

با توجه به جدول شماره ۳ و با تاکید بر میزان F بدست آمده (3.76)، که در سطح 0.05 معنی دار است، می توان مطرح نمود که توان پیش بینی منابع استرس شغلی از طریق سن، تحصیلات، سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای وجود دارد. از این رو، جدول ضرایب رگرسیون عنوان می گردد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تایید می شود و منابع استرس شغلی کارکنان از طریق برخی از متغیرهای جمعیت شناختی و بهداشت حرفه ای قابل پیش بینی است.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۳:

پیش بینی منابع استرس شغلی از طریق سن، تحصیلات، سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای

متغیر ملاک	متغیر پیش بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
منابع استرس	سن	-0.98	-0.215	-1.58	0.11
	تحصیلات	-10.02	-0.36	-3.59	0.00
	سابقه کار	-0.62	-0.09	-0.66	0.5
	میزان حقوق	-1.59	-0.02	-0.27	0.78
	بهداشت حرفه ای	0.3	0.06	0.62	0.53

با توجه به ضرایب حاصله در جدول فوق، می توان گفت که ارتباط منفی معنی داری بین تحصیلات با منابع استرس مشاهده می شود. بدین ترتیب که با افزایش سطح تحصیلات، منابع استرس کاهش می یابد و با کاهش آن منابع استرس افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات ویلیامسون و ساندرسون (۱۹۸۶)، فرس و سمر (۱۹۸۶) و چمبرز (۱۹۸۶) در زمینه تفاوت در میزان استرس کارکنان در نوبت کاری و غیر نوبت کاری در بروز مشکلاتی چون سازگاری فردی، اجتماعی و اختلالات خواب مطابقت دارد. همچنین نتایج این پژوهش با تحقیقات ویلکینسون (۱۹۹۲)، در خصوص تفاوت در سلامت روان کارکنان نوبت کاری و غیر نوبت کاری؛ نوریو میشیما و همکاران (۲۰۰۶) در زمینه بهداشت روانی کارکنان در ژاپن و رعایت بهداشت حرفه ای در کارگرانی که دوره های آموزشی خودانگیزگی را گذرانده اند؛ و ایوانز (۲۰۰۶) در خصوص سلامت روانی، رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان در انگلستان که رابطه مثبت و معنی داری میان آنها وجود دارد، مشابهت دارد.



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

علاوه بر این نتایج حاصل از این تحقیق نشان دهنده ارتباط بین استرس شغلی، سن، تحصیلات سابقه کار، میزان حقوق و بهداشت حرفه ای است. نتایج این تحقیق با یافته‌های حاصل از هانگ و همکاران (۲۰۰۷) در زمینه ارتباط مثبت و معنا دار میان سطح تحصیلات و سابقه کار با رضایت شغلی و ارتباط منفی بین تحصیلات و سابقه کار با استرس شغلی، مطابقت دارد. بعلاوه، نتایج این پژوهش با پژوهش تاکادا و دیگران (۲۰۰۹) مبنی بر اینکه مصرف الکل، مشکلات کم خوابی و استفاده نکردن از تکنیک‌های کاهش استرس در ایجاد علائم افسردگی کارکنان نقش دارد و همچنین به کار نبردن راهکارهای کاهش استرس باعث بالا بودن کمیود اعتماد به نفس در کارکنان میشود، مطابقت دارد. همچنین، یافته‌های مطالعات اعتمادی (۱۳۸۳) در زمینه استرس شغلی بیش از حد پرستاران شب کار در مقایسه با پرستاران روز کار و سایر نوبت‌های کاری؛ و دستورانی (۱۳۸۸) در زمینه ارتباط بین استرس شغلی و بهداشت حرفه ای کارکنان گارخانه سیمان جوین_سبزوار که بیانگر ارتباط معنادار بین استرس و بهداشت حرفه ای با متغیرهای جمعیت شناختی و همچنین بالا بودن میزان استرس شغلی کارکنان این کارخانه، با یافته‌های پژوهش حاضر مطابقت دارد.

بنابراین در یک جمع بندی کلی از نتایج حاصل از این پژوهش می توان نتیجه گیری کرد که در میزان و منابع استرس کارکنان نوبت کاری و غیر نوبت کاری تفاوت معناداری موجود می باشد (با اولویت کارکنان نوبت کاری) و این بدین معناست که نوبت کاری عامل اثر گذار بر استرس شغلی کارکنان است. بعلاوه، ارتباط بین استرس شغلی و بهداشت حرفه ای با برخی متغیرهای جمعیت شناختی (تحصیلات) کارکنان در شرایط نوبت کاری و غیر نوبت کاری وجود دارد. همچنین بین میزان و منابع استرس شغلی و نوبت کاری همبستگی مثبت و معنا داری مشاهده می شود. انجام پژوهش‌های دیگر در زمینه استرس شغلی کارکنان و ارائه راهکارهای کاهش آن در محیط کار در ابعاد گسترده تر در واحدهای تولیدی- صنعتی پیشنهاد می گردد.

منابع فارسی

۱. اعتمادی، ثریا. (۱۳۸۳). مقایسه و ارتباط استرس شغلی با ابعاد رضایت شغلی پرستاران *CCU* کار و عادی بخش‌های قلب بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران و ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، تهران.
۲. دستورانی، عباس. (۱۳۸۸). بررسی میزان و منابع استرس شغلی و بهداشت حرفه ای در کارکنان کارخانه سیمان جوین_سبزوار. پایان نامه کارشناسی در رشته بهداشت حرفه ای مقطع کارشناسی، دانشکده *HSE*، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران.
۳. راس، راندل و آلتمایر، الیزابت (۱۳۸۵)، استرس شغلی (مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان)، ترجمه غلام رضا خواجه پور، چاپ اول، انتشارات بازتاب، تهران.
۴. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۹). روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)، چاپ هفتم، ویراست دوم، نشر ویرایش، تهران.
۵. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۰). روانشناسی بهره وری، چاپ سوم، ویراست دوم، نشر ویرایش، تهران.
۶. ساعتچی، محمود. (۱۳۸۷). بهداشت روانی در محیط کار (با تاکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی)، چاپ اول، نشر ویرایش، تهران.

منابع انگلیسی

- 1- Chambers, D.A.(1986).The constraints of work and domestic schedules on women leisure. *Leisure Studies*,5,309-325.
- 2- Evans, Sherrill.(2006).Mental health, burnout and job satisfaction among social workers in England and Wales. (<http://bjp.Rcpsyc.Org/egi/content/abstract/188/1/75ck=nck>).
- 3- Frase, M., & Semmer, N.(1986).Shift work, stress, and psychosomatic complaints: A comparison between workers in different shift work schedules, and non- shift workers, and former shift workers.*Ergonomics*,29,99.



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

- 4- Hung, J. and Others. (2007). Associations between job satisfaction, organizational obligation and stress in Nurses. *Journal of Industrial Health*, 39.
- 5- Misato Takada and Others. (2009). Association between lifestyle factors, working environment, depressive symptoms and suicidal ideation: A large scale study in Japan. *Journal of Industrial Health*, 47, pp: 649-655.
- 6- Norio Mishima Nagata and Others. (2006). *Mental health at work in Japan*, University of Occupational and Environmental Health, Japan.
- 7- Williamson, A.M. & Sanderson, J.W. (1986). Changing the speed of shift rotation: A field study. *Ergonomics*, 29.
- 8- Willkinson, R.T. (1992). How fast should the night shift rotate? *Ergonomics*, 35(12), 1425- 1446.

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.