مقایسه فرسودگی شغله و سلامت روان کارگران شعل
در بخش های دارایی شرایط
فیزیکی سخت و سایر بخش ها در کارخانه های سیمان کشور

دکتر علی دلادر
علی زلیفت

چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه سلامت روان و فرسودگی شغله کارگران شعل در بخش های
دارایی شرایط فیزیکی سخت (گره و أسیاب سیمان) و سایر بخش های کارخانه های سیمان
است. چارچوب پژوهش عبارت است از کلیه کارخانه های سیمان تحت پوشش شرکت سیمان
فارس و خوزستان. فرضیه های اصلی پژوهش عبارتند از: ۱ فرسودگی شغلی در کارگران
بخش های گره و أسیاب سیمان بیشتر از سایر بخش های کارخانه های سیمان است.
۲ سلامت روان در کارگران بخش های گره و أسیاب سیمان کمتر از سایر بخش های سیمان است.

تقسیم بندی شرایط کار به دو گروه شرایط سخت و غیرسخت بر مبنای میزان ویژگی های بوده است
که از سوی وزارت کار و تأمین اجتماعی پیشنهاد شده است. نتایج نشان داد با توجه به نقطه
برنده که از هر دو گروه کارگر در متفاوتی فرسودگی شغله و سلامت روان از
وضعیت نامناسبی برخورد ناری در این وضعیت نامناسبی کارگران شعل در بخش های دارای
شرایط فیزیکی سخت، از وضعیت موقعیتی برخورد ناری، در خرده مقياسهای چهارگانه
فسودگی شعلی، میزان فرسودگی عاطفی، فقیدان موفقیت فردی و مسخ شخصیت بین دو
گروه تفاوت معناداری وجود دارد و در گروه کارگران شعل در بخش های دارایی شرایط
فیزیکی سخت، وضعیت ویژه می‌باشد. در این مقياس عدم ایفای نقش بین دو گروه مورد

۱. این پژوهش با استفاده از نهایات حساسیت موسسه کار و تأمین اجتماعی (واپسینه) به وزارت کار و امور
اجتماعی) انجام گرفته است.
۲. نظرات علمی پژوهش به عهده جهاد آقای دکتر حسن شکری است. معنی دانشگاه شهید چمران اهواز بوده
است که به پژوهش ایشان تشكر و قدردانی می‌کنند/ محققان
۳. استاد دانشگاه علامه طباطبایی

کارشناس ارشد سنجش و اندوزه گیرین
مطالعه تفاوت معناداری وجود ندارد. در هر یک از خرده مقياس‌های سلامت روان، وضعیت بدین صورت بود که میزان افسردگی، اختلالات جسمانی و اختلالات خواب در کارگران شامل دریای هزینه شرایط فیزیکی سخت، تبیین است. ولی در خرده مقياس کشش جسمانی دوگره نتایج معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، سلامت روان، مشاغل دارای شرایط فیزیکی سخت و زیان آور

مقدمه

محیط‌های کاری در کارگران به طور تدريجی نوعی اختلال جسمی - روانی ایجاد می‌کند که عدم آگاهی به موقع و رعایتی سریع بیان می‌شود. مهم‌ترین بیماری‌های کاری دنیا، خانواده‌ای آنها و کاهش سطح بهره‌وری سازمانی داشته باشند. تویج به عوامل اثرگذار در وضعیت جسمی و روانشناختی قرار داشته جامعه امروز است که در کشورهای در حال توسعه و بسیاری در مورد تویج قرار گرفته است. بررسی عوامل و موانع مشکلات جسمی و روانشناختی شغلی روندی که در محدوده و روانشناختی دارای اثر منفی بر این منظور لازم است تحلیل گسترده‌ای از مسائل روانشناختی جامعه شناختی و فیزیولوژیکی که در محیط کار افراد تأثیر می‌گذارد، مورد بررسی قرار گیرد. عدم پذیرش‌های مرتب با استرس و مبانی روانشناختی محیط کار بر این نکته تأکید دارد که استرس زاها و وضعیت نامناسب فیزیکی محیط کار و عوامل موجد ناسازگاری روانشناختی می‌توانند علائم بر تأثیرات سازمانی، بر چگونگی تعامل فرد در خانواده و جامعه، نیز تأثیر بگذارد (موفدین‌سکی، 2002). هنگامی که میزان استرس و عوامل و شرایط فیزیکی نامناسب در یک محیط شغلی شدید باشد، عوارض استرس نمایان خواهد شد. نوآمی‌ها و دیگر آن‌ها از آن است که شرایط کاری نه تنها به بیماری‌های خاصی ایجاد می‌کند بلکه مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر سلامت کارکنان ایست. تجربه استرس‌های شغلی محیط کار ببطی شوید با مسائل متعددی در زمینه سلامت از قبیل اختلالات رفتاری و بیماری‌های روان تی و ناکارآمدی‌های شغلی رابطه مستقیمی دارد (کوری و همکاران، ترجمه پرداختی، 1381). شناسایی و محور آن دسته‌ای از عوامل روانی، اجتماعی محیط کار که آثار نامطلوبی بر سلامت جسمی و روانی کارکنان دارد، تاکنون آن را محقق که شایسته است از سوی مسئولان بهداشت شغلی و بخصوص مدیران صنایع مورد تویج قرار نگرفته است. پرورید بیکاران با مشکلات روانشناختی کارکنان شامل در مشاغل مختلف و عدم اعتقاد به وجود شرایط محیطی متفاوت از یک سو و از سوی

1. Muchinesky
دیگر ارایه خدمات و تسهیلات یکسان برای کارکنان شامل در پخش‌های دارای شرایط متفاوت به بهانه خدمات و مسئولیت برخی مشکلات بسیار زیادی در سنای خدمات و توسعه شده است. این موضوع و موضوعات مشابه موجب می‌شد شرایط مشکلات رهی رویت در این قضاوت جامعه زا فراهم آورده است (سرویس، ۱۳۷۶).

در این زمینه فرسودگی شغلی از جمله اختلالاتی است که در سال‌های اخیر مورد توجه روانشناسی قرار گرفته است و نتایج تحقیقات حاکی از آن است که در صورت اهدار توجهی از افراد سازمان‌های فعل از این عارضه رنج می‌برند (ساعتی، ۱۳۸۱). فرسودگی شغلی مجموعه‌ای از نشانه‌گذاری جسمانی و عاطفی است که از نگرش منفی به شغل و از دست دادن علاقه به مراجع (بیمار) و کارمند ایجاد می‌شود (پاپینز و همکاران، ۱۹۸۱). در غلبه پژوهش‌ها و محتویات بروز و متوان مربوط به فرسودگی شغلی، از این ساندرم به‌شمار در مشاهده و حرفه‌های که مستلزم تعامل افراد با هم است باید شده است و عمداً هسته اصلی ایجاد چنین مشاهده‌ای وجود مشاهده‌ای نظیر پرستاری و مشاوره و... بوده (کوپر، توجه به راهنی، ۱۳۷۹) لکن در جهت‌گیری جدید، این متنگر در مشاهده دیگر نظیر مدیریت، راپید و فنون نظامی و... مطرح و مدل‌های مختلفی از آن ارائه شد (عابدی، ۱۳۸۱) امر و راه‌پذیری مطالب تجربی، روانشناسی سکته و سازمانی نیز در مطالعه فرسودگی سهیم شد و از این‌رو به فرسودگی به‌عنوان نوع عوارض شرایط شغلی از استرس شغلی توجه شده که با مفاهیمی از قبل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حضور شغلی در ارتقاء است. عمداً فرسودگی شغلی بر اساس نوع شغل ممکن است تأثیرات قابل توجهی بر چندتر کاری داشته باشد. در همین رابطه لینگارد (۲۰۰۳) معتقد است برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی عوامل متعددی دخیل است و نمی‌توان صرفاً چند عامل خاص را در این زمینه دخیل دانست بلکه در فرسودگی شغلی عوامل پیچیده‌ای از عوامل شخصی و شغلی دخالت دارد و برای جلوگیری از فرسودگی شغلی باید از راهبردهای مختلفی به‌طور گسترده‌ای از فرسودگی شغلی به عنوان یک متغیر واستن به نظر نگرفته شود، ممکن است متاثر از عوامل متعددی باشد. یکی از عوامل که ممکن است بر میزان فرسودگی شغلی و سلامت جسمی و روان کارکنان مشابه باشد، وضعیت فیزیکی محیط کار است. به دلایل متعدد از مرد و زن، شرایط زندگی، ازدواج و ماهیت شیمیایی، بعنوان زیان‌بار ترین استرس‌های شغلی این شده است (کوپر و همکاران، توجه به راهنی، ۱۳۸۱). نکته یکی از مسئله‌های اصلی است (عابدی، ۱۳۸۱) Job Burnout با Job Burnout

1. Job Burnout
2. Job satisfaction
3. Organization commitment
4. Turnover
و لاپیز (1993) در مورد فرسودگی شغلی یک‌گوی تعاملی ارائه دادند. که در آن شرک عامل شغلی - محبوبیت را در میان فرسودگی شغلی دخیل می‌دانند. یکی از عوامل را فشار کار می‌دانند که از حجم کار و تکلف فراتر از توانمندی فرد است. بدلیل است، برخی الگوهای شغلی که در زمینه فشار روانی و بیماری مطرح بوده، ازجمله الگوهای تعاملی فشار شغلی، بیشتر در رابطه بین فشار شغلی و روانشناختی در نظر گرفته شود. در این الگوها تاکید بر این است که با یکننک حرارت، صدا، آلودگی محبوبیت و عوامل بیماری زامبیکی است بخش یک‌تغییرات کارکرد بدن را نشان دهنده ولی متغیرهای روانشناختی نیز مهم برمی‌اند و قابل توجه را ایفا می‌کنند. در الگوها و بیشترین فشار شغلی که توسط وار (1993) پیشنهاد شد، نظر برای این است که سلامتی فرد تحت تأثیر عوامل محیطی، روانشناختی همانند تأثیر ویتامین‌ها بر بدن است. فقدان نیازهای اساسی شغلی بر سلامت روانی مؤثر است. وار معنی‌دار است این تنش‌ها تحت تأثیر همسایه بر سلامتی روانی داردند. برخی از این تنش‌ها عبارتند از: محیط فیزیکی کار، درد خستگی، موقت اجتماعی، محدودیت و اختلال رفت و آمد در رفتار و اندیشه‌ها. ترمینال شغل، شدید به نوب شغل هر یک از این عوامل می‌تواند آثار متفاوتی داشته باشد (فلی، ترجمه موری و پورخواهران، 1982). تغییر دقیق درجه تأثیر واقعی ورودی هر یک از عوامل محیط کار بر افزایش کاری شور و به عنوان تفاوتی می‌تواند در کارکنان تحت شرایط استرسیت می‌توانند آگاهی دهنده باشند.

مساله تحقیق

پژوهش حاضر، به نیاز‌های پاسخگویی به این سوال است که: چه تفاوتی میان کارگران بخش‌هایی در شرایط فیزیکی شست (کوره و اسکار سیمان) و سایر بخش‌هایی ارائه داده‌های سیمان کشور از نظر فرسودگی شغلی و سلامت روانی وجود دارد؟

تعریف

مرحله و جکسون (1993) فرسودگی شغلی را کاهش قدرت سازگاری با عوامل فشارمندی میدانند و معتقدند که فرسودگی شغلی سندمندی است مشکلی است که تحقیق و جسدی که منجر به تصویر منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و عدم ارتباط با همکاران و مراعایه به هنگام انجام وظیفه می‌شود. این سندمند ممکن است فرد را به‌سوی انتقال بیماری‌های جسمی و روحی سوگ که و یا به‌وسیله مراحلی خستگی روانی و عاطفی پرسنده.
پریمان و همکاران در تعریف فرسودگی شغلی معنی‌افزای که فرسودگی، پاسخی به استرس
هیچگاه ممکن است که به این مسئله: یافته فرسودگی هیجئانی و یا جسمی، ب) کاهش بازده شغلی، و
چ) صدح شدید هریوت را شامل می‌شود. در هنین رابطه ساختاری (1376) فرسودگی شغلی را
نوعی اختلال می‌دانند که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی ایجاد
می‌شود و نشانه‌هایی مزمنی آن نیز فرسودگی هیجئانی، جسمی و ذهنی است.

سالما روان: دو وازه سلامت روانی و بهداشت روانی اکثر اوقات در زبان فارسی در ترجمه
معادل هم به کار می‌روند. ولی باید توجه داشت که این دو مفهوم معادل هم
نیستند. باید وجود اینکه سلامت روان مفهومی است که خیلی وسعید مورد استفاده قرار می‌گیرد.
هنوز یک تعریف کلی و قابل قبول همگان در آن موجود نیست. و عمده تعريف براساس
دینگنهای مختلف ارائه می‌شود. سازمان بهداشت جهانی سلامت روان را از مانده رفته کامل
جسمانی، روانی و اجتماعی، نه فقط فقدان اختلال می‌داند. به اعتقاد میلانی فر (1374)
سالما روان جنبه‌ای از استزادی روان در هماهنگ و مؤثر عمل کردن برای موفقیت‌های دشوار،
انعطاف پذیری به دوست و برای بازیابی آرامش خود تعامل داشتن است.

سالما روان عبارت است از حالتی از بهبهانی و این احساس در فرد که می‌تواند بی‌کلام به
کنار باید و موفقیت‌های شخصی و ویژگی‌های اجتماعی برای یا رضایت‌بخش است (کابلان و
ساموک، ترجمه بهارکاری، 1380).

بعضی از شایع شدیدی فیزیکی سخت (کورو و آسفاب سیمان: منصور از مشاغل دارای شرایط
فیزیکی سخت، مشاغل هستند که طبق رده‌بندی ارائه شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی از
نظر برخی عوامل مخل دارای شدت بیشتری نسبت به سایر مشاغل هستند. در مورد وضعیت
فیزیکی محیط کار و تفکیک مشاغل و درجه‌بندی آنها بر حسب زیان‌های فیزیکی امتصازی به
شرح مندرج در جدول 1 اعتبار می‌شود (قانون و مقررات کار و تامین اجتماعی، 1380).

جدول 1- معیار درجه‌بندی مشاغل بر حسب زیان‌های فیزیکی

<table>
<thead>
<tr>
<th>عوامل</th>
<th>شدت</th>
<th>متوسط</th>
<th>زیاد</th>
<th>شدید</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بخار</td>
<td>14</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>سرما</td>
<td>16</td>
<td>14</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>28</td>
<td>24</td>
<td>20</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>تاریخ</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>تاریخ</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. Perieman
مسأله خطر سازوئدن مشاغل نیز در این پژوهش همراه با زیان اورهای فیزیکی در نظر گرفته شده است. حوادث ناشی از کار عبارت است از صدمات جسمی ناشی از وقوع حوادث اجتماعی ناپذیر در حین کار نظیر جراحات سطحی، نقص عضو و از کار افتادگی، ملاک تخصصی امتیاز و تیمی تعداد درجات این عامل بستگی به نوع و شدت صدمات احتمالی دارد. اعطای امتیاز به مشاغل به‌مشترک جدول زیر صورت می‌گیرد (قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰).

<table>
<thead>
<tr>
<th>اختلال وقوع</th>
<th>اجرای عامل خطرات ناشی از کار</th>
<th>رده‌بندی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کم</td>
<td>صدمات و جراحات سطحی</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>صدمات و جراحات عمیق</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد</td>
<td>نقص عضو جزئی</td>
<td>۳</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>نقص عضو کلی</td>
<td>۴</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>از کار افتادگی</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>امارای جلدية، بری، عصبی، فتق، واریس</td>
<td>۶</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>دیسک، رومانیسم</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

سایر بخش‌ها: این بخش‌ها برخلاف بخش‌های فوق با عناوین به میزان امتیاز از عوامل فیزیکی زیان آور و نامناسب کمتری برخوردارند.

جامعه و نمونه پژوهش
جامعه پژوهش عبارت است از کلیه کارکنانِ سیمان تحت پوشش شرکت سیمان فارس و خوزستان، از این آنها بصورت تصادفی ۲۳ کارکنان انتخاب شده است. در مجموع ۱۴۶۸ نفر در این دو کارخانه اشتغال داشتند. در هر یک از دو کارخانه به ترتیب ۲۹۷۲ و ۲۳۰۰ نفر در بخش‌های دارای شرایط فیزیکی نامناسب به کار افتاده و داشتند. تعداد ۱۴۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌نسبت از هر دو کارخانه انتخاب شد. در نهایت ۲۴ نفر برای هر دو کارخانه انتخاب شد. از مجموع پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده حدود ۸ پرسشنامه‌ای باز پاسخ و با دارای ابزار اساسی بودند و در نتیجه در تحلیل از آنها استفاده شده‌اند.

۱. شرکت سیمان فارس و خوزستان مشکل از چند کارخانه سیمان فارس در شهرهای بهبهان، کرمانشاه، نی‌ریز، دورود، آبک، فرودن، و چند کارخانه تولید چر و لوله فارسیت می‌باشد.
۲. بنابر ملاحظات پژوهش، نتایج قبلی، در این مقاله از ذکر نام کارخانه‌های مورد مطالعه خودداری شده است.

۶
نقد. در نهایت ۲۰ پرسشناه در بخش‌هایی دارای شرایط فیزیکی مناسب و ۶۸ پرسشناه در بخش‌هایی دارای شرایط فیزیکی سخت مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

روش جمع‌آوری اطلاعات
در این پژوهش از پرسش‌نامه جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. همچنین از روشهای متدول‌آمر توصیفی و آزمون ۱ مستقل برای بررسی تفاوت‌گروه کارگر در متغیرهای فرسودگی شغلی و سلامت روان و هریک از خرده مقياس‌هاي آنها استفاده شده است.

ابزار پژوهش
پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ): این پرسشنامه در سال ۱۹۷۹ توسط گلدبرگ و هیلر طراحی شده و دارای ۲۸ سوال و ۴ مقياس است که هر مقياس ۷ سوال دارد. خرده مقياس‌ها عبارتند از علائم جسماني و اضطراب، اختلال خواب، نارسائي در كنشي اجتماعي و افسردگي.

بهترین روش نمره‌گذاری روش ليکرت با طيف ۲-۳ است. (گلدبرگ، به نقل از هومن، ۱۳۷۷) با اين روش نمره‌گذاری نمره ۲۳ نقطه ابرآزمون است. نمره بالای ۲۳ نشانگر عدم سلامت روان و زیر ۲۳ حاکي از سلامت است. (پالاهنتک، ۱۳۷۷) در تحقيق خود ضرب یا بایی این آزمون را با استفاده از روش پاژامیری با فاصله ۹۱/۰ براورد کرده است. در اين پژوهش ضرب یا بایی GHQ به دست آمد.

پرسشنامه فرسودگي شغلی: برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی ساخته یاکی و پهرامی استفاده شده است. و ضرب اعتبار ۹۲/۹ برای آن گزارش شده است (پاكی، ۱۳۸۰). این نمره گذاری به صورت ۵ تا ۱ معمه باشد یعنی از ۵ به معمه مهرگز تا ۱ به معمه خيلي زيا. سوالات اين پرسشنامه نسبت به سایر پرسشنامه هاي موجود، از لحاظ صورت در سنجش فرسودگي شغلی در مشاغل مورد نظر در اين پژوهش مناسب تر به نظر مي رسد. اين پرسشنامه پس از بررسی هاي اولي و تغيير برخی سوالات آن و تطبيق آنها با مشاغل مورد نظر توسيع گردید.

فرضيه‌هاي پژوهش
الف- فرضيه‌هاي اصلی تحقیق
۱. فرسودگی شغلی در كارگران بخش‌هاي كوره و آسيا سبب سIMAGE-1
کارخانه‌هاي ماند است. ۲. سلامت روان در كارگران بخش‌هاي كوره و آسيا سبب سIMAGE-1
کارخانه‌هاي ماند است.
بـ سایر فرضیه‌های تحقیق

1. فرضودیگی عاطفی در کارگران به‌خش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت بیشتر کارگران سایر بخش‌ها است.
2. مسخ شخصیت در کارگران به‌خش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت بیشتر کارگران سایر بخش‌ها مست.
3. فقدان موفقیت فردی در کارگران به‌خش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت بیشتر از کارگران سایر بخش‌ها است.
4. عدم توانایی ایفای نقش در کارگران به‌خش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت بیشتر از کارگران سایر بخش‌ها است.
5. اختلالات خواب در کارگران به‌خش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت بیشتر کارگران سایر بخش‌ها است.
6. اختلال در کنکسیون جسمانی در کارگران به‌خش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت بیشتر از کارگران سایر بخش‌ها است.
7. افزایش در کارگران به‌خش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت بیشتر از کارگران سایر بخش‌ها است.

نتایج

نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد بین فرضودیگی شغلی در دو گروه کارگر مورد مطالعه، در سطح ۰/۰۱ تفاوت معنی‌دار است. در جدول ۲ ملاحظه می‌شود میانگین فرضودیگی شغلی در گروه کارگران شرکت بیشتر از سایر بخش‌ها است. بنابراین نتایج نمونه‌برداری از دو گروه کارگران در بخش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت و سایر بخش‌ها در سلامت روان می‌باشد.

جدول ۱: نتایج توصیفی دو گروه کارگر شرکت در به‌خش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت و سایر بخش‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>انحراف استاندارد</th>
<th>میانگین</th>
<th>وضعیت شغلی</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۰/۰۶</td>
<td>۵۰/۰۴</td>
<td>شرایط فیزیکی مناسب</td>
<td>سلامت عمومی</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۰۹</td>
<td>۵۰/۴۴</td>
<td>شرایط فیزیکی سخت</td>
<td>شرایط فیزیکی مناسب</td>
</tr>
<tr>
<td>۰/۸۷</td>
<td>۱۰۰/۲۷</td>
<td>شرایط فیزیکی سخت</td>
<td>فرضودیگی شغلی</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۰۳</td>
<td>۱۵/۰۶</td>
<td>شرایط فیزیکی سخت</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول شماره ۴ - نتایج مربوط به آزمون تفاوت درگروه کارگران شاغل در بخش‌های دارایی شرایط فیزیکی سخت و سایر مشاغل

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>Sig</th>
<th>Tقدر</th>
<th>Fقدر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سلامت عمومی</td>
<td>0.02</td>
<td>0.003</td>
<td>0.005</td>
</tr>
<tr>
<td>فرسودگی شغلی</td>
<td>0.001</td>
<td>0.004</td>
<td>0.006</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در هر یک از خرده مقياسهای چهارگانه فرسودگی شغلی، نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد تنها در خرده مقياس عدم ایفای نقش تفاوت معنادار نیست. در خرده مقياس فرسودگی عاطفی، تفاوت در سطح ۵/۰ در خرده مقياسهای فرسودگی عاطفی و سطح شخصیت تفاوت در سطح ۱/۰ مقياس است. مقایسه مقياسهای مانند در جدول ۵ نشان می‌دهد وضعیت کارکنان شاغل در بخش‌های دارایی شرایط فیزیکی سخت در خرده مقياسهای فرسودگی عاطفی و مقياس شخصیت، و خیزتر از سایر بخش‌ها است. همچنین ملاحظه می‌شود منابع پراکندگی این متغیرها در گروه شاغل در بخش‌های دارایی شرایط مفیدی کارگران شاغل در شرایط کار سخت وضعیت نامناسبتر است.

در خرده مقياس موقتیت فردی، نیز کارگران شاغل در شرایط کار سخت وضعیت تامین‌برتری دارند.

جدول شماره ۵ - اطلاعات توصیفی گروه‌های شغلی در هر یک از خرده

<table>
<thead>
<tr>
<th>مقیاس‌های فرسودگی شغلی</th>
<th>انحراف استاندارد</th>
<th>میانگین</th>
<th>شرایط کار</th>
<th>خرده مقياسهای فرسودگی شغلی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرسودگی عاطفی</td>
<td>۷/۰</td>
<td>۳/۵</td>
<td>شرایط فیزیکی مناسب</td>
<td>شرایط فیزیکی سخت</td>
</tr>
<tr>
<td>مشخصیت</td>
<td>۵/۱</td>
<td>۵/۵</td>
<td>شرایط فیزیکی مناسب</td>
<td>شرایط فیزیکی سخت</td>
</tr>
<tr>
<td>فقدان موقتیت فردی</td>
<td>۷/۶</td>
<td>۷/۰</td>
<td>شرایط فیزیکی مناسب</td>
<td>شرایط فیزیکی سخت</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم ایفای نقش</td>
<td>۹/۰</td>
<td>۹/۰</td>
<td>شرایط فیزیکی مناسب</td>
<td>شرایط فیزیکی سخت</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول شماره ۶- نتایج مربوط به آزمون تفاوت گروه‌های شفیعی در هر یک از خرده مقياسهای پرسشنامه فروندگی شفیعی

<table>
<thead>
<tr>
<th>خطای استاندارد</th>
<th>تفاوت ميانگین‌ها</th>
<th>Sig</th>
<th>Tقدر</th>
<th>Fقدر</th>
<th>مقدار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فقدان مقدار FR</td>
<td>۸/۸۳</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>۱/۸۷</td>
</tr>
<tr>
<td>فقدان مقدار FR</td>
<td>۴/۸۴</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>۱/۵۰</td>
</tr>
<tr>
<td>فقدان مقدار FR</td>
<td>۸/۸۸</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>۸/۸۷</td>
</tr>
<tr>
<td>فقدان مقدار FR</td>
<td>۸/۸۳</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>۱/۴۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در خرده مقياسهای چهارگانه سلامت روان همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود وضعیت تفاوت است. در خرده مقياس اختراع خواب تفاوت در سطح ۰/۰۱ و در خرده مقياسهای علاطم جسمانی و افسردگی تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است، با توجه به ميانگین دو گروه می‌توان گفت کارگران شاغل در بخش‌های دارای شرايط فیزیکی سخت از نظر اختلال خواب، علاطم جسمانی و افسردگی وضعیت نامناسبتری دارند. اما پراکندگی نمرات گروه شاغل در مشاهد دارای شرايط فیزیکی سخت بیشتر از سایر بخش‌های است. با توجه به جدول ۸ ملاحظه می‌شود که در خرده مقياس کنن اجتماعی معنادار نیست.

جدول شماره ۷- اطلاعات توصیفی گروه‌های شفیعی هریک از خرده مقياسهای پرسشنامه

<table>
<thead>
<tr>
<th>انحراف استاندارد</th>
<th>ميانگین</th>
<th>شرايط کار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>علاطم جسمانی</td>
<td>۸/۸۳</td>
<td>شرايط فیزیکی سخت</td>
</tr>
<tr>
<td>اختلال خواب</td>
<td>۸/۸۷</td>
<td>شرايط فیزیکی مناسب</td>
</tr>
<tr>
<td>کنن اجتماعی</td>
<td>۸/۸۴</td>
<td>شرايط فیزیکی مناسب</td>
</tr>
<tr>
<td>افسردگی</td>
<td>۸/۸۸</td>
<td>شرايط فیزیکی مناسب</td>
</tr>
</tbody>
</table>

سلامت عمومی
پایه‌های جانبی تحقیق

در جدول 8 نتایج مربوط به آزمون تفاوت گروه‌های شغلی در هر یک از خرده مقياسهای بررسی‌شده

<table>
<thead>
<tr>
<th>خطا‌های استاندارد</th>
<th>تفاوت</th>
<th>Sig</th>
<th>T</th>
<th>مقدار</th>
<th>F</th>
<th>مقدار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میانگین‌ها</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>علایم جسمانی</td>
<td>0/84</td>
<td>0/04</td>
<td>2/7</td>
<td>0/12</td>
<td>0/4</td>
<td>0/12</td>
</tr>
<tr>
<td>اختلال خواب</td>
<td>0/59</td>
<td>0/001</td>
<td>3/8</td>
<td>0/94</td>
<td>0/8</td>
<td>0/94</td>
</tr>
<tr>
<td>کنش اجتماعی</td>
<td>0/50</td>
<td>0/003</td>
<td>1/1</td>
<td>0/268</td>
<td>0/3</td>
<td>0/268</td>
</tr>
<tr>
<td>افسردگی</td>
<td>0/47</td>
<td>0/016</td>
<td>1/9</td>
<td>0/643</td>
<td>0/1</td>
<td>0/643</td>
</tr>
</tbody>
</table>

mia سیدنی فرودهای شغلی و سابقه کار مجموع دو گروه رابطه معنادار وجود دارد ولی

فرودهای شغلی با تحصیلات در کل گروه رابطه معناداری دارد.

در بخش‌های دارای شرایط فیزیکی مناسب، بین دو متغیر سلامت روان و سابقه کار رابطه

معناداری وجود دارد. با توجه به ذکر نشره بالا در پرسشنامه سلامت روان به معنی تجزیه

سلامت روایی است. با توازن موضوع را اینگونه بیان کرده که میزان پراکندگی سابقه کار در

کارگران شاغل در شرایط فیزیکی سخت بیشتر از سایر بخش‌ها است و این مساله موجب شده

است رابطه معناداری بین این متغیر و سلامت روان در کارگران این بخش‌ها یافته شود. با توجه به

وضعیت استفاده کارگران در این بخش‌ها معلوم شد، کارگران این بخش‌ها (بخش‌های دارای

شرایط فیزیکی سخت) با در سری میانگین‌های معناداری و با کارگران نسبتاً جوان و کم‌سایه‌که

بصورت به‌طوری‌که تفاوت‌هایی مشغول به کار می‌شوند. در جدول مشاهده می‌شود بین فرودهای

شاغل با سن کارگران رابطه معناداری وجود ندارد ولی سلامت روان در هر دو گروه به تاسیک

شرایط کاری و در مجموع رابطه معناداری دارد.
جدول شماره ۹ - نتایج مربوط به رابطه میان متغیرها در دو گروه کارگر شاغل در بخش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت و سایر بخش‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>کل کارگران در کل بخش‌ها</th>
<th>سایر بخش‌ها غیر از بخش کوره و آسیاب</th>
<th>بخش کوره و آسیاب</th>
<th>رابطه بین متغیرها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>شغلی و سلامت روان</td>
<td>رابطه بین فرسودگی</td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>شغلی و سایه کار</td>
<td>رابطه بین فرسودگی</td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>شغلی و میزان تحقیقات</td>
<td>رابطه بین سلامت روان و میزان تحقیقات</td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>سن کارگران</td>
<td>رابطه بین فرسودگی</td>
</tr>
<tr>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>رابطه معنادار نیست</td>
<td>شغلی و سن کارگران</td>
<td>رابطه بین فرسودگی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث

نتایج نشان داد، سلامت روان و فرسودگی شغلی در هر دو گروه کارگر شاغل در بخش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت و سایر بخش‌ها دارای میانگین بسیار بالایی است. به بیان سادات کارگران شاغل در هر دو شرایط کاری، عمداً دچار فرسودگی شغلی شدید و سطح نازلی از سلامت روان هستند. با وجود وضعیت خیاب دو گروه کارگر در متغیرهای سلامت روان و فرسودگی شغلی، گروه کارگران شاغل در بخش‌های دارای شرایط فیزیکی سخت نسبت به گروه دیگر، وضعیت نامناسب‌تری دارند. پژوهش‌های دیگری که در داخل انجام شده است حاکی از آن است که میانگین فرسودگی شغلی در کارکران کشور با استفاده از مقياس‌های فرسودگی شغلی معتمد، نسبت به استاندارد جهانی بسیار بالاتر است (عابدی، ۱۳۸۲: مساغنی، ۱۳۷۷).

در مورد فرضیه‌های پژوهش، در فرض اول گفتند فرسودگی شغلی کارگران شاغل در مشاکل دارای شرایط سخت بیشتر از سایر بخش‌ها است. همانطور که مشاهده شد این فرضیه
تایید شد. میانگین گروه نیز حاکی از آن است که فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در بخش‌هایی در دارایی شرایط فیزیکی سخت بالاتر از کارکنان سایر بخش‌ها است. باید به این نکته توجه داشته شود که کارکنان نمی‌توانند در کارگاه بخش‌ها هستند. اما در مورد میانگین نمایشگاه فرسودگی شغلی باید گفته کنیم که این میزان بسیار بالا و غیرمعمول است. چگونه حال سه سال مشکل نیاز به زمان و امکانات فراوان دارد. لکن حداقلی می‌توان یک سطح اقدامات ضروری انجام داد. از جمله این اقدامات این می‌تواند باشد که در پرداخت های این بخش‌ها به نحوی تجهیزگیری کرده به شکلی که علاوه بر حقوق و مزایاه، بسیار ماهیانه پا سالانه با در نظر گرفتن و مطالعه شرایط، مبنا به کارگران شاغل در این بخش‌ها اختصاص داده می‌شود. موضوع پرداخت‌ها به عنوان یکی از عوامل مهم انجاییش‌های نظری روزگار گرچه ممکن است جنبه ظاهری داشته باشد، لکن توجه به عوامل بهداشتی بعنوان یک جنبه مهم در این راستا همکاری ممکن است آثار قابل توجهی از افرادی که عنوان یک زمینه مهم در فرسودگی شغلی و سلامت روانی) داشته باشند در بررسی ساختنی (1382 موردی که تاکید گردید.

اگرچه منظور نظر کردن قرارگرفتن شغل عملاً نیاز به استفاده از متخصصان خبره در صحبت‌های داده، اما می‌توان یا همکاران سرپرستان بخش و مسئولین آموزش به نوعی در این زمینه فعالیت‌هایی را آغاز کرد. این فنون عمداً در بهسازی و بهره‌وری سازمانی مؤثر خواهد بود. فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت و فقیدان موافقتی فردی در کارگاه بخش‌هایی دارای شرایط فیزیکی در سطح یا بین این از سایر بخش‌ها بوده. این موضوع با توجه به وضعیت سابقه کار و عدم امکان ارتقاء شغلی در این مسائل می‌تواند قابل توجه باشد.

اگر به‌رنگ‌های بهبود کیفیت زندگی کاری و برنامه‌های پورشی خاص سازمان با کمک محققان و متخصصان روان‌شناسی صنعتی و سازمانی حاصلی پیشنهادی است که می‌توان آن را با صرف حداقل هزینه (نسبت به سایر هزینه‌های دیگر) عملی کرد. لازم است به این نکته توجه داشته شود که بحث از وجود تفاوت بین کارگران دو بخش است این به معنی بهتر بودن وضعیت سایر کارگران در مقایسه با کارگران بخش‌های کوره و آسیب سیمان نیست بلکه در مقایسه با سایر بخش‌ها، وضعیت بخش‌های کوره و آسیب سیمان و خیلی است. نکته‌ای که در این پژوهش قابل توجه بود، تفاوت فاصله دو گروه در خرده مقياس اختلال خواب ای است. وجود شفته‌های کاری شبانه در بخش‌های کوره و آسیب سیمان ممکن است زمینه ساز برز اختلال در بین کارکنان این بخش‌ها باشد. با عناصر به روی‌کرد تعاملات کلینس، فشاره‌های کاری موجب بروز اختلالات روایی می‌شود. در این ارتباط با فرآیند رفتار از وجود یک همبستگی محکم و اعتقاد
به نوعی رابطه علی-ملوکی می‌توان در این زمینه‌ها به عوامل و شرایط نامتساب قوی‌تری که دارد، یا موجب تأثیر بر سلامت روان و اخلاق‌ها و ارتباط وابسته به آن می‌شود، زمینه آزمون فرضیه‌های جدید تجربه کنترل شده با فاکتور بررسی شده در یکی از روستای سار در یک ساله به طور چندین بار انجام شده با استفاده از روشهای تحقیقی ضریب مسر و تحلیل مسر مورد توجه قرار گرفت. این که نهایی اینکه تاکنون در زمینه‌های مختلف مطالعات انسانی در سازمان‌های پژوهش‌های متعددی انجام شده است ولی آیا نتایج این تحقیقات تاکنون مورد استفاده قرار گرفته است؟ در این صورت چه نتایجی را به آورده است؟ پاسخ به این سوال را در اقدامات جالب و قابل توجهی که صرف در اثر بافت‌های پژوهشی در تحقیق و پژوهشی در انجام شده و نتایج داشته در جهت بهره وری نیروی انسانی و سازمان‌های در برداشت این می‌توان فاصله بین روش علوم رفتاری بزرگ آنها حاصل شده است می‌توان شکف فولاد مبارکه و برخی شرکت‌های تابعه و وزارت نفت را نام برد.

مقاله

فارسی

التمام، البته (1378). استرس شغلی (ترجمه غلامرضا خواجه‌پور) تهران: سازمان مدیریت صنعتی. (1374). در عربی مه‌گیرشانسی اختلالات روانی در شهر کویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران. (1380). ساخت و سازی افزایش آزمون فرض‌سازی شغلی و پیش‌بینی آن در معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران. (1382). ساخت و سازی افزایش آزمون فرض‌سازی شغلی و پیش‌بینی آن در معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران. (1382). ساخت و سازی افزایش آزمون فرض‌سازی شغلی و پیش‌بینی آن در معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران.

References:


References:


References:


References:


References:


References:


References:


References:


References:


References:


